



## SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de julio de 2021)

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional

### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

#### Reducción de jornada por guarda legal: se incide en discriminación indirecta por razón de sexo si se acude a una distribución irregular de la jornada para modificarla y no media ponderación constitucional

Derecho a la tutela judicial efectiva. Derecho a la igualdad y no discriminación. Derecho a la protección de la infancia y la familia. Proceso de conciliación de la vida laboral y familiar. Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo: resolución judicial que no pondera las circunstancias personales de quien impugna una modificación de jornada de trabajo que incide sobre el disfrute de la reducción que tiene reconocida por cuidado de hijos. Razones organizativas empresariales que se amparan en un acuerdo de empresa y que suponen una discriminación indirecta. Petición de la trabajadora de poder continuar prestando servicios en el mismo horario que lo venía haciendo desde que disfrutaba de reducción de jornada por cuidado de hijos y quedar exonerada, por tanto, de prestar servicios 1 hora y media los sábados, deber que se le había impuesto sobrevenidamente con base en una distribución irregular de la jornada, ante la negativa de los otros dos trabajadores que hacían funciones de guardia los sábados a seguir realizándolas. Acuerdo de empresa que prohíbe realizar más de dos guardias seguidas si no tienen carácter voluntario.

El órgano judicial únicamente ha valorado las razones organizativas alegadas por la empresa para justificar la modificación del horario de la trabajadora, sin tener en cuenta sus circunstancias personales y familiares derivadas de lo dispuesto en el pacto de articulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores. Los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del artículo 14 de la Constitución española (CE), si la diferencia de trato tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes y, sobre todo, a la trascendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde. El órgano judicial no ha valorado que la trabajadora estaba disfrutando de un derecho relacionado con la maternidad y que esa modificación de la jornada podía producir en la práctica unos perjuicios en su ámbito familiar y laboral. En definitiva, afectando la modificación a la jornada que venía disfrutando la trabajadora en ejercicio de su derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos, el órgano judicial debió examinar si esa distribución irregular de su jornada de trabajo decidida por la empresa, en virtud de la cual la trabajadora debería prestar servicios durante 1 hora y media los sábados cuando fuera requerida por necesidades de producción y organización de la planta, resultaba necesaria por razones organizativas, y también si, atendiendo a los fines de relevancia constitucional a los que la institución de reducción de jornada por cuidado de hijos sirve, se erigía en obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar. En relación con las circunstancias familiares concurrentes, resultaba necesario tener en cuenta la edad de la hija de la recurrente, el hecho de tener que prestar servicios los sábados cuando no hay guarderías ni colegios, así como, en su caso, la situación laboral del padre y, en suma, la posible incidencia que la prestación de servicios durante los sábados pudiera tener para conciliar su actividad profesional con el cuidado de su hija. La ausencia de análisis de la dimensión constitucional de la demanda vida familiar y laboral, sino el de modificación de condiciones de trabajo, considerando que el hecho de haberle concedido la empresa la reducción de jornada evitaba la posibilidad de discriminación. Esta afirmación del órgano judicial no tiene en





queda claramente patente, cuando la sentencia recurrida afirma que el proceso pertinente no era el de conciliación de la cuenta las sentencias de este tribunal en las que se ha admitido la discriminación indirecta por razón de sexo en casos en los que la reducción de jornada estaba concedida y era precisamente en la ejecución de esta reducción de jornada cuando se producía tal discriminación por razón de sexo. La negativa del órgano judicial se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y, en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina.

(STC, Sala Primera, de 31 de mayo de 2021, rec. de amparo núm. 3199/2020)

## TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

### El complemento específico de puesto de trabajo también se cobra durante la situación de embarazo de riesgo

**Situación de embarazo de riesgo. Complementos retributivos. Agente de la Guardia Civil. Insuficiencia temporal de condiciones psicofísicas para el servicio. Negativa a abonarle el complemento específico singular por no poder incorporarse a su nuevo destino.**

Se incurre en discriminación por razón de sexo cuando la falta de abono del complemento deriva de la ausencia de toma de posesión del nuevo puesto de trabajo ante la situación de baja por embarazo de riesgo de la mujer guardia civil. La respuesta a la cuestión de interés casacional es que las mujeres guardias civiles en caso de que padezcan insuficiencia temporal de condiciones psicofísicas para el servicio derivada de una situación de embarazo de riesgo tienen derecho a percibir el componente singular del complemento específico del puesto de trabajo anterior o del actual. El principio de no discriminación por razón de sexo obliga a compensar las desventajas que el embarazo, al incidir de forma exclusiva sobre las mujeres a diferencia del hombre, pueden provocar en sus derechos económicos y profesionales. No puede producirse discriminación por embarazo o maternidad tal como establece el artículo 8 de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 2007, en consonancia con el artículo 58 relativo a la licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia, y la jurisprudencia constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 16 de junio de 2021, rec. núm. 7387/2019)

### Empresas de restauración. No pueden prohibir la percepción de propinas sin acudir al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo

**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Serunión, SL. Empresa de restauración que prohíbe la aceptación de propinas de la clientela, eliminando los botes, sin mediar notificación escrita. Improcedencia.**

Siendo abierto el listado del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), ni el carácter extrasalarial de la propina ni su dependencia de la voluntad de terceras personas impiden que la posibilidad de recibir esas liberalidades de la clientela se considere como una verdadera condición de trabajo. La eliminación de esa ocasión de ganancia por parte de la empresa constituye un cambio relevante, no tanto en su dimensión económica (siempre incierta), sino en aspectos atinentes al clima de trabajo y a la existencia de estímulos o recompensas honoríficas. Por tanto, la empresa puede acordar válidamente la prohibición de que su plantilla sea gratificada por la clientela, por así derivar de su poder de





organización y dirección (arts. 1.1 y 20.1 ET). Ahora bien, cuando esa posibilidad de ganancia económica y recompensa moral preexiste, ha de seguir el procedimiento fijado al efecto por el artículo 41 del ET, por estar ante una condición de trabajo cuya eliminación posee relevancia desde diversas perspectivas. Al no haberse ajustado la decisión empresarial a las exigencias de dicho artículo, su decisión carece de validez. **Voto particular.** El empresario puede tomar su decisión sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en el artículo 41 del ET, fundamentalmente porque se trata de una condición de la relación con sus clientes y porque los efectos de tal decisión sobre los trabajadores fijos son de escasa cuantía y trascendencia, lo que impide su consideración como modificación sustancial. El hecho de que la decisión empresarial (situada en el ámbito de sus relaciones mercantiles con clientes y de su política comercial) pudiera conllevar un perjuicio para los trabajadores, ello implicaría la necesidad de compensar tal perjuicio, aunque fuese de escasa cuantía, compensación que podría haber sido fijada a través de la negociación con los representantes de los trabajadores y, en su defecto, mediante acuerdo o, en último caso, mediante fijación jurisdiccional.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de junio de 2021, rec. núm. 180/2019)

## Verificación del estado de salud del trabajador ex artículo 20.4 del ET por una empresa externa contratada a tal fin. No supone vulneración del derecho a la protección de datos siempre que estos sean tratados, exclusivamente, por personal médico

Verificación por el empresario del estado de salud de los trabajadores en situación de incapacidad temporal, ex artículo 20.4 del ET, a través de una empresa externa contratada a tal fin, la cual les exige la aportación de informes médicos y pruebas diagnósticas. Vulneración del derecho del trabajador a la protección de datos. Inexistencia.

Aunque el artículo 20.4 del ET permite al empresario verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, sin embargo, la negativa del trabajador a someterse a estos reconocimientos solo produce el efecto de suspender los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario. Y aunque el artículo 20.4 del ET no lo establezca expresamente, cabe aplicar las cautelas que establece el artículo 22.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales respecto de los reconocimientos médicos en materia de prevención de riesgos laborales y, por tanto, considerar que la verificación del estado de salud se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y, sobre todo, que la información que se recabe esté sujeta a un elevado grado de confidencialidad para evitar que los datos puedan ser usados con fines discriminatorios, reservando su conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias, por lo que el empresario y los órganos competentes solo serán informados de las conclusiones en relación con la aptitud de los trabajadores. Por tanto, la potestad que ese precepto estatutario atribuye al empleador no es sino una manifestación de las distintas facultades de dirección y control de la actividad laboral que le corresponde como titular de la misma, conforme a las reglas generales del artículo 20 del ET en cuyo ámbito se enmarca, sin que la norma disponga otras limitaciones diferentes a las que de ordinario se desprenden de las exigencias de la buena fe y el respeto a los derechos de los trabajadores, esencialmente en este punto, de todos aquellos relacionados con la salvaguarda de su intimidad y la consideración debida a su dignidad. En este contexto, la solicitud de que el trabajador citado para la verificación del estado de salud aporte los informes médicos y pruebas diagnósticas sobre el proceso de la baja o de bajas anteriores, aparte de que no se efectúa en términos obligatorios sino voluntarios, resulta ser instrumental a la legítima finalidad de verificar el estado de salud del trabajador. En efecto, la aportación de tales documentos y pruebas resulta beneficiosa para ambas partes en la medida en que permite aligerar el proceso y evita la inútil repetición de pruebas diagnósticas. Del amplio y no combatido relato de hechos probados se desprende que el tratamiento de los datos del trabajador se efectuará siempre y de manera exclusiva por personal médico. Consta expresamente también una cláusula de protección de datos en la que se informa al trabajador de que





se han encargado a una tercera empresa los servicios de verificación de estados de enfermedad o accidente alegados para justificar la ausencia al trabajo, constando expresamente que el trabajador cede voluntariamente tales datos para que la entidad receptora pueda realizar tal labor de verificación y que puede no hacerlo, advirtiéndole expresamente de su derecho de acceso, rectificación, cancelación, oposición o limitación respecto de los datos y su tratamiento. Consta, también, el deber de confidencialidad por parte de la empresa contratada. En tales condiciones, se cumplen perfectamente las exigencias legales en materia de protección de tales datos, habida cuenta de que, por un lado, se recaba el consentimiento del trabajador, mediante la información de sus derechos y la aportación voluntaria de los documentos solicitados y, por otro, los datos podrían ser necesarios para la ejecución del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 6.1 b) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016. Por otro lado, el hecho de que se advierta al trabajador de que la no aportación de datos podría determinar la imposibilidad de llevar a cabo la verificación de su estado de salud y que, en tal caso, podría suceder que la empresa adoptara las medidas previstas en el artículo 20.4 del ET, no puede identificarse con la obtención de datos sin su consentimiento, únicamente poner en conocimiento del trabajador las consecuencias legales que prevé el mencionado precepto.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2021, rec. núm. 57/2020)

## **Mutualismo administrativo: el accidente in itinere se considera como consecuencia del servicio, generando derecho a pensión extraordinaria**

**Incapacidad permanente. Accidente in itinere. Función pública. Consideración de la incapacidad como consecuencia del servicio. Pensión extraordinaria de jubilación o retiro. Trabajador, funcionario público, que sufre accidente de circulación cuando se dirigía a prestar servicios al Centro Penitenciario de Daroca.**

El artículo 59 del Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, remite a lo dispuesto en el régimen general de la Seguridad Social para la determinación de los supuestos que en el régimen especial del mutualismo administrativo tendrán la consideración de accidente en acto de servicio o como consecuencia de él y de las presunciones de lo que debe entenderse por accidente en acto de servicio. Y, entre esas presunciones establecidas legalmente, la más significativa es la de los accidentes que sufra el trabajador al ir o al volver al lugar de trabajo. En consecuencia, la respuesta a la cuestión de interés casacional es que la incapacidad permanente para el servicio derivada de accidente de tráfico sufrido por un funcionario público al realizar el desplazamiento para ir o al volver del centro de trabajo puede considerarse como incapacidad producida como consecuencia del servicio a los efectos de la obtención de pensión extraordinaria regulada en el artículo 47.2 del Real Decreto legislativo 670/1987, en conjunción con el artículo 59 del Real Decreto 375/2003. Se reconoce el derecho del demandante a percibir pensión extraordinaria de clases pasivas con los efectos administrativos y económicos correspondientes con los intereses legales que procedan.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 21 de junio de 2021, rec. núm. 7791/2019)

## **Jubilación en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA). No son exigibles en el momento del hecho causante las cuotas no abonadas que se encuentren prescritas**

**RETA. Jubilación. Denegación por no encontrarse el trabajador al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Exigibilidad del abono de las cuotas ya prescritas en el momento del hecho causante, respecto de las que no se atendió la invitación al pago.**

El artículo 28 del Decreto 2530/1970 exige como requisito para causar derecho a las prestaciones que las personas incluidas en dicho régimen «se hallen al corriente en el pago de sus cuotas exigibles en la fecha en que se entienda





causada la correspondiente prestación», sin embargo, en el momento en que se entiende causada la prestación no son exigibles las cuotas que en dicho momento ya están prescritas, puesto que una cuota prescrita no es exigible. El precepto no impone el requisito de «estar al corriente en el pago de todas las cuotas correspondientes al periodo de alta en el RETA hasta que se cause la prestación», en cuyo caso correspondería abonar también las cuotas prescritas, sino que emplea la dicción «cuotas exigibles», debiendo entenderse por tales aquellas que pueden ser reclamadas por la entidad gestora, y dicha entidad no puede reclamar las cuotas ya prescritas en el momento en que se entiende causada la prestación. Además, el artículo prevé la posibilidad de que la entidad gestora invite al interesado al abono de las cuotas debidas, pero no de «todas las cuotas debidas», sino solo de aquellas «que fueran exigibles» en la fecha en que se entienda causada la prestación. El hecho de que se considere que el recurrente está al corriente en el pago de las cuotas exigibles en la fecha en la que se entiende causada la prestación no significa que las cuotas prescritas se consideren deudas satisfechas, a efectos de fijar el importe de la pensión de jubilación. La prescripción de las obligaciones tiene un fundamento objetivo, que es proteger al sujeto pasivo frente a la reclamación extemporánea del acreedor efectuada con un retraso superior al plazo establecido en la ley. Pero esta protección del deudor, que puede en todo caso «renunciar la prescripción ganada» (art. 1.935 CC), no requiere recurrir a la ficción de que se ha pagado o satisfecho la deuda prescrita; para alcanzar tal finalidad protectora basta con que el ordenamiento atribuya al deudor una excepción que lo inmunice frente a cualquier reclamación (acciones) que haya desbordado el «lapso de tiempo fijado por la ley» (art. 1.961 CC).

(STS, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2021, rec. núm. 5036/2018)

## **Anulación por el Juzgado de lo Social de sanción administrativa derivada de accidente de trabajo. La sentencia tiene efectos de cosa juzgada sobre el posterior litigio de imposición de recargo de prestaciones por los mismos hechos**

**Recargo de prestaciones derivado de accidente de trabajo. Sentencia previa firme del orden social que anula una sanción administrativa por los mismos hechos. Efecto positivo de la cosa juzgada.**

El llamado efecto positivo de la cosa juzgada se configura como una especial vinculación que, en determinadas condiciones, se produce entre dos sentencias, en virtud de la cual lo decidido por la resolución dictada con carácter firme en el primer proceso vincula la decisión que ha de adoptarse en la segunda cuando la primera actúa como elemento condicionante de carácter lógico o prejudicial. La aplicación del efecto de la cosa juzgada no precisa que el nuevo pleito sea una exacta reproducción de otros anteriores, sino que, pese a la ausencia de alguna de las identidades, basta con que no produzca una declaración precedente que actúe como elemento condicionado y prejudicial de la resolución que ha de dictarse en el nuevo juicio. Por tanto, lo importante es la conexión de las decisiones, no la identidad de objetos, que por definición no podría producirse. No hay que olvidar que el artículo 42.5 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social está concebido y solo adquiere sentido y razón de ser en el marco competencial aplicable en la fecha en que se aprobó la norma en la que se integra, conforme al cual la impugnación judicial de las resoluciones administrativas recaídas en procedimientos sancionadores de la normativa de prevención de riesgos laborales se residenciaba en el ámbito de la jurisdicción de orden contencioso-administrativo. Por ello, la posible eficacia vinculante de lo resuelto en el litigio sobre impugnación de la sanción administrativa impuesta sobre el seguido en materia de recargo de prestaciones dimana del artículo 222.4 de la Ley de enjuiciamiento civil (LEC), a lo que no es óbice la diversidad de objetos de uno y otro proceso, pues el efecto positivo de la cosa juzgada no exige la completa identidad que es propia del efecto negativo, bastando con que lo decidido en el primer proceso entre las mismas partes actúe en el posterior como elemento condicionante o prejudicial. Siendo, por tanto, lo relevante determinar en qué medida y bajo qué circunstancias lo resuelto en sentencia firme recaída en el proceso de impugnación de la sanción impuesta a la empresa, en lo que respecta a la existencia de la infracción que la motiva y a los hechos





en que se funda esa apreciación, puede proyectarse sobre la decisión que corresponde adoptar en el litigio sobre recargo de prestaciones. En el caso que examinamos, quedó acreditado en la sentencia firme del Juzgado de lo Social que el accidente se produjo sin mediar infracción alguna por parte de la empresa, sin que hubiera ninguna relación de causalidad entre la conducta de esta y la producción del siniestro, por lo que tal pronunciamiento debe ser respetado en el presente proceso, lo que, en cumplimiento del artículo 222.4 de la LEC, obliga a resolver de acuerdo con lo ya decidido en sentencia firme.

(STS, Sala de lo Social, de 8 de junio de 2021, rec. núm. 3771/2018)

## AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

### No constituyen un acto de injerencia antisindical las reuniones mantenidas por Glovo con sus repartidores, en pleno debate abierto en el sector, donde se les intenta convencer de los beneficios del vínculo contractual de autónomo

Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Glovo. Reuniones telemáticas mantenidas por la empresa con los repartidores con el objetivo de convencerles de los beneficios que para ellos suponía el vínculo contractual de autónomo y los perjuicios de una posible relación laboral, después de que el TS por primera vez y en Sala General se decantara por calificar como laboral la relación entre repartidores y plataformas y cuando la controversia estaba en manos de los agentes sociales y antes de que el legislador se pronunciara en mayo de 2021, introduciendo la presunción legal de relación laboral con el Real Decreto-Ley 9/2021.

Ninguna norma legal impide que el empresario pueda reunirse con sus empleados, máxime cuando no consta que a ninguno se le obligara a asistir. Ninguna norma legal impide que esas reuniones tengan por objetivo la expresión por su parte de su criterio, sin duda interesado, de que la relación entre los repartidores y la plataforma no sea de naturaleza laboral sino civil. Ninguna norma legal impide que en esas reuniones el empresario intentara convencer a los repartidores de su postura e incluso de que a ellos les resultaba más beneficiosa. Ninguna norma legal tampoco habría impedido que UGT se reuniera con los repartidores de la empresa para expresarles su posición sobre la controversia, decantándose en favor de una relación contractual laboral. Tampoco le hubiera impedido a UGT que en esas reuniones fomentara su afiliación al sindicato. Por lo tanto, la convocatoria de las reuniones que Glovo realizó los días 19 y 20 de noviembre de 2020 con sus repartidores encuentra cobijo legal en el derecho de reunión (art. 21.1 CE) y lo que en ellas se trató, en el artículo 20.1 a) de la CE. Del contenido de lo tratado en dichas reuniones y de su objetivo: decantar a los repartidores en favor de una relación no laboral y de propuestas tales como invitar a los repartidores a que adoptaran medidas colectivas o se adscribieran a asociaciones de autónomos existentes, no se infiere que el empresario interviniera con una voluntad antisindical y menos con intención de perjudicar a la UGT demandante. Como se ha indicado, el objetivo de las reuniones no era que los repartidores se afiliaran a un sindicato fomentado por el empresario, ni denostar a la UGT demandante como tal organización en defensa de los trabajadores, ni amenazar a los repartidores si se significaban en favor de la relación contractual laboral ni de su afiliación a UGT, sino intentar convencerles de que mantener con la plataforma una relación de autónomos les resultaba más beneficioso que una relación laboral. No se aprecia ninguna actuación calificable de antisindical en esta conducta.

(SAN, Sala de lo Social, de 21 de junio de 2021, núm. 145/2021)

## **A falta de acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo sobre la materia, y a salvo siempre de las posibles reclamaciones individuales, no cabe la compensación de los gastos particulares derivados del teletrabajo iniciado a raíz de la COVID-19**

Conflicto colectivo. Sector de contact center. Derecho a la compensación de gastos particulares asociados al teletrabajo desempeñado a raíz de la pandemia ocasionada por la COVID-19.

Ni las disposiciones transitoria segunda y tercera del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ni el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, reconocen a las personas trabajadoras del sector el derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, incluidos en los mismos el acceso a servidores de internet o instrumentos tecnológicos e informáticos como, por ejemplo, ordenadores fijos, o portátiles, tabletas, cámara web, teléfonos inteligentes, teclados, ratones, cascos, impresoras y similares, o hayan acometido la instalación, reparación y actualización de sus equipos, como también en el caso de que hayan tenido que adquirir material de oficina, como, por ejemplo, material fungible, mesas, sillas, lámparas, atriles o reposapiés, y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados de la prestación de trabajo a distancia, el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación o cambio. Los derechos reconocidos en dichos preceptos solo podrán ser alegados ante la jurisdicción social de acuerdo con lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación o, en su caso, podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, previa justificación de los mismos, pero lo que no cabe es el reconocimiento del derecho a una compensación de gastos genéricos en los términos solicitados.

(SAN, Sala de lo Social, de 4 de junio de 2021, núm. 132/2021)