

BOLETIN INFORMATIVO DE SINCRO PARA CONPYMES

30 de mayo de 2025 www.sincro.es Email info@sincro.es

Normativa laboral

- Entra en vigor el nuevo Reglamento de Extranjería
- La Inspección de Trabajo contará con una sede electrónica propia en un plazo de seis meses
- Procedimiento sobre los supuestos donde cabe anticipar la edad de jubilación

Jurisprudencia del Tribunal Supremo en mayo

- Permiso de 5 días por hospitalización: STS de 6 de mayo de 2025
- Teletrabajo: cláusula que permite contactar al trabajador a su móvil personal. STS 2 de abril de 2025
- Planes de Igualdad en empresas sin RLT. STS de 7 de mayo de 2025
- Despido y detectives. STS de 7 de mayo de 2025
- Paga de beneficios y ausencias. STS de 6 de mayo de 2025

I. NORMATIVA

1. Ya en vigor el nuevo Reglamento de Extranjería: medidas laborales

Con fecha 20 de mayo de 2025, ha entrado en vigor el nuevo Reglamento de Extranjería que, entre otras cuestiones, incorpora diversas medidas en el ámbito laboral.

El nuevo Reglamento (RD 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social) se publicó en BOE el pasado 20 de noviembre de 2024, pero ha entrado en vigor hoy, 20 de mayo.

Entre las medidas laborales, destacamos las siguientes:

Se suprime las figuras de prácticas no laborales y de actividades de investigación, ya que se encuentran ambas reguladas en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

Se regula la autorización de trabajo de duración determinada como una especialidad dentro de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial en línea con la normativa laboral; y, con el fin de flexibilizar el ejercicio de la actividad laboral, se autoriza el trabajo por cuenta propia en paralelo con el trabajo principal por cuenta ajena.

Se contempla que el trabajo por seis meses en situación irregular en el plazo de los dos años anteriores a la denuncia da derecho a una autorización, si se prueba adecuadamente ante la autoridad laboral competente o judicial.

- Actividades de temporada

El título V, de nueva creación, está dedicado a las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada.

De esta manera, se introduce la autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada también a nivel individual.

- **Contrataciones en origen**

Asimismo, se introducen en el reglamento los contenidos relativos a derechos y garantías de las personas trabajadoras que se preveían anualmente en la Orden Ministerial sobre gestión colectiva de contrataciones en origen, aumentando así la seguridad jurídica y mejorando la correcta trasposición de la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros.

El título VI, relativo a la gestión colectiva de contrataciones en origen regula la contratación de trabajadores de forma colectiva, mientras que los dos títulos anteriores lo permiten de forma individual. Este nuevo modelo de gestión colectiva de contrataciones en origen permite tramitar conjuntamente varias autorizaciones (al menos 10), siempre y cuando las personas extranjeras no se encuentren en España.

- **Arraigo**

En relación con el arraigo, se ha definido el concepto y los tipos de arraigo que existen: arraigo de segunda oportunidad, sociolaboral, social, socioformativo y familiar.

Asimismo, se han modificado los requisitos que se deben cumplir y las características de estas autorizaciones, favoreciendo así el acceso a las situaciones documentadas regulares e impulsando la integración de las personas extranjeras en el mercado de trabajo.

En este sentido, se ha reducido el periodo de permanencia en España a dos años, excepto para arraigo familiar, y se habilita a trabajar a todas las personas extranjeras que sean titulares de una autorización de residencia temporal por arraigo.

Se ha creado un nuevo arraigo de segunda oportunidad para aquellas personas que hubieran sido titulares de una autorización de residencia, y que por distintas razones no han podido renovar su autorización de residencia.

Por otro, el arraigo sociolaboral, exige que el solicitante tenga un contrato de trabajo en las mismas condiciones que las autorizaciones de residencia inicial y trabajo por cuenta ajena.

2. La Inspección de Trabajo contará con una sede electrónica propia en un plazo de seis meses

El pasado 16 de mayo se publicó en BOE la Resolución de 30 de abril de 2025, del Organismo Autónomo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se crea la sede electrónica del organismo.

Mediante esta resolución se crea la sede electrónica del Organismo Autónomo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el

artículo 38 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

- **Cuándo estará operativa**

La sede electrónica comenzará a operar en el plazo máximo de seis meses (a contar desde el 17 de mayo de 2025)

La puesta en funcionamiento de la sede electrónica se anunciará en la sede electrónica del Punto de Acceso General electrónico (PAGe) de la Administración General del Estado y en la sede electrónica asociada del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- **Alcance y contenido**

La sede electrónica dispondrá del contenido y servicios a disposición de las personas interesadas establecidos por el artículo 11 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo.

En concreto, contendrá todas las actuaciones, procedimientos y servicios que requieran mecanismos de autenticación de los ciudadanos, en sus relaciones con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito administrativo.

También se podrán incluir en la sede electrónica otros contenidos por razones de transparencia, eficacia y calidad en la prestación de servicios

Asimismo, también contendrá (entre otros) un acceso a los servicios y trámites disponibles en la sede electrónica, con indicación de los plazos máximos de duración de los procedimientos, excluyendo las posibles ampliaciones o suspensiones que, en su caso, pudiera acordar el órgano competente.

Igualmente, contendrá un enlace para la formulación de sugerencias y quejas ante los órganos que en cada caso resulten competentes

3. Ya en BOE el RD que regula el procedimiento sobre los supuestos donde cabe anticipar la edad de jubilación

Con fecha 28 de mayo de 2025, se ha publicado en BOE Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

Ahora bien, el RD no entrará en vigor hasta dentro de 20 días y tendrá efectos, en cuanto al procedimiento regulado, en el mismo día en el que entre en vigor la orden ministerial conjunta por la que se cree la Comisión de Evaluación.

- **Régimen transitorio**

Los procedimientos que se encuentren en tramitación en el momento de la entrada en vigor del nuevo RD se regirán por la normativa vigente en la fecha de presentación de la solicitud

de inicio del procedimiento, con independencia de la fase en la que se encuentre la instrucción de dicho expediente.

No obstante, en caso de presentarse solicitud conforme a lo regulado en el RD publicado hoy en BOE estando pendiente de resolución el procedimiento de reconocimiento de coeficientes reductores conforme a la normativa anterior para el mismo colectivo de personas trabajadoras, se tendrá por desistido del procedimiento anterior.

- **Aplicación del RD**

El RD regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores, respecto de aquellas ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

- **Supuestos de aplicación**

Tal y como se establece en el RD, el reconocimiento de los coeficientes reductores se llevará a cabo respecto de aquellas ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, en las que concurra alguna de las siguientes condiciones:

- a) Que, en función de los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para su desempeño, experimenten un elevado índice de morbilidad o mortalidad a partir de una determinada edad.
- b) Que su desempeño ocasione secuelas que den lugar a elevados índices de morbilidad o mortalidad.

Para acreditar la concurrencia de las condiciones objetivas que justifiquen anticipar la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores se estará a los indicadores que se relacionan en el anexo publicado en el RD relativos a la incidencia, persistencia y duración de los procesos de incapacidad temporal, las declaraciones de incapacidad permanente y los fallecimientos.

II. JURISPRUDENCIA

4. El alta hospitalaria no finaliza el permiso por hospitalización pero el alta médica sí que lo extingue

El permiso por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domicilio está siendo fuente de elevada conflictividad en la jurisdicción social (especialmente tras la ampliación del permiso vía RD-Ley 5/2023, derivado de la Directiva europea de conciliación)

El Tribunal Supremo acaba de sentenciar que el alta hospitalaria no finaliza el permiso retribuido por hospitalización pero el alta médica sí que lo extingue, aunque no haya concluido el plazo de cinco días (STS de 6 de mayo de 2025, aplica doctrina).

¡Importante!: No obstante, hay que tener en cuenta que los hechos son previos a la entrada en vigor del RD-Ley 5/2023, aunque el TS pone en contexto en esta sentencia la redacción anterior del art. 37.3 b del ET con la redacción actual.

- **El caso concreto enjuiciado**

El objeto de este pleito es el permiso de cinco días naturales en caso de hospitalización o enfermedad grave de cónyuge o parientes hasta el segundo grado regulado en el art. 73.1.c) del IV Convenio colectivo de la Asociació Nuclear Ascó-Vandellós II.

Se discute si los trabajadores tienen derecho a disfrutar este permiso en su integridad (los cinco días) aunque se haya acordado el alta médica del enfermo.

La sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Cataluña 49/2022, de 13 de diciembre (procedimiento 45/2022) estimó la demanda de conflicto colectivo y declaró el derecho de los trabajadores a disfrutar de ese permiso en su integridad.

- **Regulación en el ET**

El art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, **en la redacción vigente en la fecha de interposición de la demanda (el 21 de diciembre de 2021)**, reconocía el siguiente derecho:

«Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

En la actualidad, el art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (redacción dada por el RDLey 5/2023) tiene el siguiente contenido:

«Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.»

El art. 73.1.c) del IV Convenio colectivo de la Asociació Nuclear Ascó-Vandellós II regula este permiso retribuido:

«c) Cinco días naturales en los supuestos de hospitalización o enfermedad grave de cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.»

A diferencia del art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, que establece un permiso retribuido por «hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario», el art. 73.1.c) del IV Convenio colectivo de la Asociació Nuclear Ascó-Vandellós II condiciona el permiso a la hospitalización o enfermedad grave. No menciona las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización.

La STS 652/2020, de 15 de julio (rec. 11/2019), interpretó el permiso por hospitalización del art. 58.b) del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos en el sentido de que la hospitalización consiste en el ingreso del enfermo en un centro sanitario (clínica u hospital) con sometimiento al régimen de vida de dicha institución.

- **La STS: alta hospitalaria no implica alta médica, pero si hay alta médica, se extingue el permiso**

En la presente litis, la norma colectiva instaura un permiso de cinco días de hospitalización o enfermedad grave de parientes, que se puede disfrutar fraccionadamente. Debemos diferenciar, razona el TS:

- a) El alta hospitalaria no conlleva de forma automática la finalización del permiso, si no va acompañada del alta médica. El alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio.
- b) Ello no significa que ese permiso pueda destinarse a fines espurios, como disfrutar de unos días de asueto cuando el pariente enfermo ya está curado o incluso trabajando.

La clave no radica en el alta hospitalaria, que por sí sola no excluye los cuidados del pariente, sino en el alta médica porque evidencia que ha desaparecido la razón última del permiso, justificado por la situación enfermedad del familiar.

Normalmente, el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica. La atención sanitaria suele continuar en el domicilio del paciente.

Sin embargo, si además del alta hospitalaria, **se ha cursado el alta médica antes de que transcurra el plazo máximo de cinco días, su justificación**, consistente en cuidar del pariente hospitalizado, habrá desaparecido.

Por ello, debemos reiterar el pronunciamiento de la citada STS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011) y declarar que este permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes no se extingue con el alta hospitalaria pero sí que finaliza con el alta médica.

El TS estima en parte la demanda de conflicto colectivo de los sindicatos en el sentido de declarar el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a disfrutar del permiso de cinco días establecido en el art. 73.1.c) del IV Convenio colectivo en los supuestos de hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, previo aviso y posterior justificación de la hospitalización. Ahora bien, **sin perjuicio de que pueda extinguirse ese derecho**, antes de que llegue su plazo máximo, **por el alta médica** del cónyuge o pariente.

5. Teletrabajo: ¿Seguro que el Supremo avala una cláusula por la que se puede contactar al trabajador a su móvil personal?

A raíz de una sentencia muy reciente del Tribunal Supremo (STS de 2 de abril de 2025) sobre una cláusula contractual incluida en un acuerdo de trabajo a distancia (ATD), ha surgido la duda de si es lícita la cláusula por la que la empresa pueda contactar al trabajador a su móvil personal.

En concreto, el TS estima en parte el recurso de la empresa en el sentido de eliminar de su fallo la declaración de nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia que dice «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial».

Asimismo, se elimina igualmente de su fallo la declaración de nulidad de la cláusula 3.4 («el Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por **urgencias del servicio**»).

- **La clave: Una cláusula ligada a situaciones excepcionales y en unas condiciones muy concretas**

Ahora bien, ¿significa esto que la empresa tiene vía libre para establecer una cláusula de este tipo sin limitación y en cualquier caso?

No. En el caso concreto enjuiciado, estamos hablando de un supuesto de teletrabajo regular en el que queda se establece una cláusula muy concreta vinculada a «urgencias del servicio» y donde se especifica lo siguiente:

Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador

Razona el Tribunal Supremo lo siguiente:

La mencionada cláusula 3.4 dispone que «el Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por **urgencias del servicio**.»

Por su parte, el artículo 11 LTD, sobre «derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas», establece que:

«1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación...»

Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.»

Finalmente, el artículo 17.2 LTD prescribe que la empresa no podrá exigir «la utilización de [los] dispositivos [propiedad de la persona trabajadora] en el desarrollo del trabajo a distancia.»

Como puede comprobarse, estos preceptos legales establecen, de un lado, que la persona trabajadora a distancia tiene derecho a que la empresa le proporcione todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

Y, de otro, que la empresa no podrá exigir a la persona trabajadora la utilización de dispositivos de su propiedad en el desarrollo de su trabajo a distancia. Sin necesidad de realizar aquí mayores precisiones, esta última previsión es acorde con la doctrina de nuestras SSTS 163/2021, de 8 de febrero (rec. 84/2019) y 1304/2024, de 27 de noviembre (rec. 15/2023).

Partiendo de este marco, razona el TS, tiene así razón la sentencia recurrida cuando reafirma el derecho de las personas trabajadoras a distancia a que la empresa les proporcione todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Y asimismo **debemos reiterar que la empresa no puede exigir a la persona trabajadora la utilización de dispositivos de su propiedad** en el desarrollo del trabajo a distancia.

Ahora bien, la facilitación a la empresa por parte de la persona trabajadora de su correo electrónico y número de teléfono personal puede ser necesaria, adicionalmente, para la «ejecución» del contrato de trabajo, según dispone el artículo 6.1 b) del Reglamento general de protección de datos como otra de las posibles bases de licitud del tratamiento de datos personales.

La realidad social actual hace que la facilitación de esos datos, como medios de comunicación socialmente prototípicos de nuestro tiempo, pueda ser necesaria, en efecto, para el desenvolvimiento del contrato de trabajo.

Lo que ocurrió, por ejemplo, en el supuesto examinado por la STS 21 de septiembre de 2015 (rec. 259/2014) es que no quedó acreditado que el teléfono móvil del trabajador o su correo electrónico fueran necesarios en ese caso para el mantenimiento o cumplimiento del contrato de trabajo.

Pero, además de la enorme velocidad de los cambios en los modernos medios de comunicación que pasan a utilizarse de forma absolutamente generalizada, lo cierto es que en el presente caso la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia ciñe la facilitación a la empresa por parte del trabajador de su correo electrónico y número de teléfono personal a a necesidad («si fuera necesario») empresarial de contactar con él, «por urgencias del servicio.»

Sin perjuicio de que **podría ser deseable una mayor concreción y especificación de esas necesidad y urgencia**, y sin perjuicio igualmente de que se podrán impugnar las concretas aplicaciones empresariales de la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia, esta cláusula no incumple, en sí misma y por sí sola, las exigencias de la finalidad, adecuación, pertinencia y limitación a lo necesario de la transmisión de datos personales («minimización de datos») (artículo 5.1 b) y 5.1 c), respectivamente, del Reglamento general de protección de datos).

Ello es así, precisamente, porque la empresa solo puede utilizar el correo electrónico y el número de teléfono personal de la persona trabajadora a distancia «si fuera necesario» contactar con ella «por urgencias del servicio.»

Téngase en cuenta, por ejemplo, señala el TS en este punto que la empresa tiene que garantizar a la persona trabajadora a distancia, especialmente en caso de teletrabajo, la atención precisa en el caso de dificultades técnicas a que se refiere el artículo 11.2 LTD.

Debemos insistir en que la empresa debe limitar su utilización del correo electrónico y número de teléfono personal de la persona trabajadora al supuesto de que sea necesario contactar con ella por urgencias del servicio.

Por todo ello, se estima el recurso de la empresa en este punto en cuando a la licitud de la cláusula.

- **Valoración de SINCRO. Tres cuestiones clave**

1. El TS vuelve a dejar claro en esta sentencia que **la empresa no podrá exigir a la persona trabajadora la utilización de dispositivos de su propiedad en el desarrollo de su trabajo a distancia**. La empresa tiene obligación de proporcionar todos los medios necesarios para el teletrabajo.
2. Cabe la inclusión de una cláusula vinculada a necesidades del servicio, pero esa cláusula no puede ser ilimitada y solo operará siempre y cuando la empresa haya cumplido la obligación de proporcionar todos los medios necesarios para la prestación del teletrabajo. Por tanto, única y exclusivamente cabrá contactar al trabajador a su móvil personal es casos excepcionales.
3. Aunque declara lícita la cláusula en el caso concreto enjuiciado, también reconoce el TS que **sería deseable una mayor concreción y especificación de esa necesidad y urgencia**.

6. Plan de igualdad: el Supremo reitera que no cabe crear comisión ad hoc aunque los sindicatos no respondan al llamamiento

Uno de los principales problemas que tienen que hacer frente las empresas a la hora de elaborar el Plan de Igualdad es la falta de respuesta al llamamiento por parte de los sindicatos.

En 2024, el Tribunal Supremo abrió la puerta a permitir la elaboración unilateral del Plan de Igualdad en caso de llamamiento reiterado a los sindicatos (en empresas que no cuentan con representantes de los trabajadores) en su sentencia de 11 de abril de 2024.

Posteriormente, hemos tenido más sentencias del TS ratificando lo sentenciado en la STS de 11 de abril de 2024.

Ahora bien, el Tribunal Supremo acaba de «recordar» en una sentencia muy reciente que no cabe en ningún caso crear comisión ad hoc ante de la falta de respuesta (**STS de 7 de mayo de 2025**).

Entiende el TS que es válida la resolución de la Autoridad Laboral por la que se acuerda denegar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa.

La falta de respuesta de los sindicatos convocados a tal efecto en el plazo de diez días previsto en el art. 5.3 del RD 901/2020 no habilita a la empresa para constituir una comisión ad hoc con el propósito de elaborar un plan de igualdad ante la ausencia de representación unitaria y sindical de los trabajadores.

- **La STS de 7 de mayo de 2025: denegación de inscripción del Plan de Igualdad**

El TS estima el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Abogado del Estado, en nombre y representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga 180/2023, de 25 de enero.

Razona el TS que en el caso concreto enjuiciado, Ante la falta de respuesta de los referidos sindicatos y, dada la inexistencia de representación legal o unitaria de los trabajadores en la empresa, la misma tomó la decisión de continuar el proceso de elaboración del plan con una comisión ad hoc constituida por y entre los trabajadores de la empresa.

Considera el TS que en este caso no podemos apreciar una situación excepcional de bloqueo negocial. La empresa requirió a CCOO y a UGT otorgándoles un plazo de diez días y, al no obtener contestación, prosiguió y culminó la elaboración del Plan con una comisión de trabajadores constituida ad hoc.

El plazo de diez días está previsto en la norma reglamentaria para conformar válidamente la comisión negociadora por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en dicho plazo y, aunque el art. 5.3 del RD 901/2020 establece una solución pragmática y específica para que la comisión negociadora pueda constituirse de manera rápida, al disponer de un plazo breve de contestación, ello no significa que el mero transcurso del mismo habilite, caso de que no haya respuesta, para constituir una comisión ad hoc.

La STS 403/2017 de 9 de mayo (rec. 85/2016, Ayesa I) subrayó la necesidad de agotar las posibilidades de negociación del Plan, conforme se deduce de las normas aplicables al caso, de las que no se infiere una mera alternativa u opción entre negociar un «plan de igualdad» o implantarlo unilateralmente si aquella fracasa por ausencia de sindicatos representativos que acudan a la primera llamada, sino tan solo de concurrir una situación excepcional de bloqueo negocial.

7. El Supremo vuelve a ratificar la licitud de la prueba de detectives para vigilar el uso del crédito horario

El TS ha estimado el recurso interpuesto por una empresa que realizó un despido disciplinario de un delegado de personal, por uso indebido de horas para actividades sindicales. Licitud de la prueba de detectives (STS de 7 de mayo de 2025, aplica doctrina)

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa (licitud de la prueba) frente a la STSJ de País Vasco de 16 de enero de 2024.

NOTA: Recordamos desde Sincro que es perfectamente lícito acudir a detectives para recabar pruebas que justifiquen un despido siempre y cuando se cumpla el triple juicio de idoneidad, proporcionalidad y necesidad.

La cuestión que se somete a decisión en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si la decisión de la empresa de vigilar, mediante detectives al trabajador, delegado de personal, vulneró su libertad sindical, así como las consecuencias de la decisión que se adopte respecto de la calificación del despido-

La sentencia del Supremo: licitud de la prueba de detectives

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa y declara nula la sentencia núm. 125/2024 dictada el 16 de enero por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 2195/2023.

La sentencia recurrida sostenía la interpretación de instancia sobre la ilicitud de la prueba practicada, ya que la empresa no ha presentado una acreditación solvente de la justificación de la decisión de recurrir al seguimiento por detective.

El TSJ entendía que si bien la empresa puede adoptar medidas de control de la actividad del representante, las mismas tienen que ser idóneas, equilibradas y proporcionadas, y la investigación solo podrá hacerse en tanto no suponga una traba o limitación a su derecho de libertad sindical o libre ejercicio del cargo.

El TS declara nula la sentencia del TSJ y ordena la devolución de las actuaciones al Juzgado de lo Social de procedencia para que, **partiendo de la licitud de la prueba de detectives** practicada, y teniendo en cuenta la misma, **proceda a dictar sentencia que resuelva la demanda sobre despido** interpuesta por el trabajador.

«Recuerda» el TS que ya se ha pronunciado sobre esta cuestión en anteriores ocasiones [STS de 13 de marzo de 2012 (rcud. 1498/2011) y 551/2023, de 12 de septiembre (rcud. 2261/2022); entre otras]; en el sentido de otorgar validez a la prueba de detectives cuando esta se proyecta sobre el uso del crédito horario de los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta que tal validez esta sujeta a la prohibición, en todo caso, de la investigación de la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados, y a la prohibición de utilizar en este tipo de servicios medios personales, materiales o técnicos de tal forma que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones o a la protección de datos.

A ello se une que, como también hemos señalado [STS de 10 de enero de 1990, las actividades de representación no pueden someterse a una vigilancia singular por parte de la empresa, ni a un control de tal calibre que pueda llegar a amenazar la independencia del trabajador.

La más reciente STS 551/2023 estableció que la vigilancia por detective acordada con cobertura en las facultades de dirección no es vulneradora de derechos fundamentales.

Su licitud o ilicitud tampoco depende del mero hecho de que se acuerde sobre la base de ligeras sospechas, de meros indicios o de indicios relevantes, sino que se basa en criterios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad.

Nuestra sentencia descarta expresamente que la calificación de ilicitud de la prueba que se hace depender de una existencia previa de indicios relevantes de los eventuales incumplimientos en la prestación de servicios.

La clave del juicio de licitud no resulta tributaria de la causa remota. Por otra parte, la exigencia de indicios relevantes o sospechas fundadas llegaría a hacer inútil o superflua la adición de otros elementos probatorios

Pues bien, la aplicación de la expuesta doctrina sobre el asunto que examinamos conduce, necesariamente, a la **licitud de la prueba** en tanto que, en los autos, no se da cuenta o razón de ninguna vulneración del derecho a la intimidad o a la dignidad del trabajador investigado, ni -una vez acreditado que la empresa tenía fundadas sospechas de un uso indebido del crédito sindical- puede sostenerse que la investigación tenía un mero carácter prospectivo.

Y, razona el TS, aunque nuestra doctrina afirma tajantemente que la licitud o no de la prueba no depende la concurrencia de sospechas fundadas, en este caso, es claro que las había y que **su existencia, acerca del desempeño inadecuado del trabajo, sirvieron de causa bastante para activar el seguimiento.**

Tampoco de los hechos se deriva ningún tipo o especie de vigilancia singular atendiendo a las circunstancias concurrentes expuestas en la relación fáctica; de lo que se deduce que ha de estimarse que la vigilancia mediante detectives fue proporcionada, pues **se limitó a los cuatro días** en los que la empresa sospechaba que la ausencia anunciada estaba motivada por los propios intereses del trabajador, sin rebasar la hora de conclusión del permiso que tenía solicitado.

Por todo ello, se declara la licitud de la prueba de detectives.

8. No cabe penalizar todas las ausencias en el devengo de la paga especial de beneficios

El poder de dirección empresarial no ampara poder penalizar determinadas ausencias en el devengo de la paga especial de beneficios (STS de 6 de mayo de 2025).

El caso concreto enjuiciado

Se discute la repercusión de diversas novaciones contractuales sobre la paga extraordinaria de beneficios que la empresa acordó satisfacer por referencia al año 2020.

La empresa cuenta con dos centros de trabajo (León y Badajoz). En mayo de 2021 sus dos accionistas decidieron llevar a cabo un reparto excepcional de beneficios similar al del año precedente.

En concreto, una cantidad global (2.600.000 €) se distribuiría entre quienes hubieran prestado actividad durante 2020, tuvieran contrato en vigor y cumplieran otros requisitos (evaluación favorable, ausencia de amonestaciones, etc.) además del ahora disputado.

El debate se ha suscitado acerca del modo de aplicar uno de los requisitos establecidos para participar en esa gratificación: el consistente en «no haber tenido ausencias por más de 90 días durante 2020».

Mediante su sentencia 26/2023 de 22 de febrero la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de legitimación activa, prescripción y falta de legitimación pasiva.

Respecto del tema de fondo, estima en parte la demanda y declara que no cabe computar como días de ausencia (ni para el devengo, ni para el importe) los dedicados a disfrute de crédito horario sindical; excedencia por cuidado de hijo o ascendiente que no puede valerse por sí mismo; permiso de maternidad y paternidad

La STS de 6 de mayo de 2025: paga de beneficios y ausencias

El Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por la empresa.

Sobre la penalización de las ausencias, razona el TS que la propia SAN 26/2023 ha fundamentado buena parte de su decisión en la virtualidad de otros preceptos incorporados a la Ley Fundamental, sea con el mismo nivel de protección (respecto de la familia: art. 39), sea incluso con una superior (sobre la no discriminación; art. 14; sobre la libertad sindical: art. 28).

No existiendo derechos ilimitados y sí, por el contrario, un importante cuerpo doctrinal (en parte invocado por la propia sentencia recurrida) acerca del significado de la libertad sindical, o de la **corresponsabilidad familiar**, o de la no discriminación, se antojan poco consistentes las protestas acerca de que la libre decisión de los accionistas de la empresa ha de respetarse en sus propios términos.

Sobre el poder de dirección empresarial, «recuerda» el TS que no es ilimitado y que las decisiones unilaterales del empresario también están obligadas a respetar los derechos legales y constitucionales.

Que se esté concediendo algo que no deriva de las leyes o de la negociación colectiva en modo alguno implica que existe libertad para configurar sus perfiles.

El artículo 17.1 ET, por ejemplo, viene predicando la nulidad de las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, estado civil, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, o vínculos de parentesco.

Otras muchas normas protegen a quienes ejercen sus derechos sindicales o de conciliación de la vida familiar y laboral, sin que sea necesario ahora traerlas a colación.

Las advertencias últimas de la recurrente sobre limitación global del importe del «regalo», el posible enriquecimiento injusto de algunas personas o la afectación de los derechos de los dos accionistas ni han sido objeto de un específico motivo de recurso, ni realmente se dirigen frente a la sentencia ni refieren a términos que se hayan debatido en la instancia, por lo que caen fuera de nuestra respuesta.

Por todo ello, se desestima el recurso de la empresa.