



LABOUR NEWS

Lo más destacado del área Laboral

Octubre 2025





Índice

Novedades legislativas	3
1. Calendario laboral 2026	3
2. Propuesta de Real Decreto sobre registro de la jornada laboral en España	3
Jurisprudencia	4
1. La empresa no tiene la obligación de facilitar una silla ergonómica a las personas trabajadoras	4
2. El Tribunal Supremo fija un criterio para calcular la prestación por nacimiento cuando la paternidad se reconoce posteriormente mediante sentencia	5
3. Criterio sobre el cómputo del tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo	5
4. Tutela del derecho fundamental de la libertad sindical en el ámbito del crédito horario sindical	6
5. Carácter no retribuido del permiso parental	7
6. Adaptación de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral	7
7. Un whatsapp pidiendo “los papeles del despido” acredita la baja voluntaria y descarta el despido improcedente	8
Caso de éxito	9

Novedades legislativas

1. Calendario laboral 2026

El Ministerio de Trabajo ha publicado la Resolución de 17 de octubre de 2025, por la que se aprueba la relación de fiestas laborales para el año 2026.

La resolución establece las fiestas nacionales de carácter no sustituible, así como aquellas que cada comunidad autónoma podrá adaptar en su propio calendario.

¿Qué deben hacer las empresas?:

- Actualizar el calendario laboral con las fiestas oficiales y comunicarlo a la plantilla y/o RLT.
- Recordar que los días festivos son no recuperables, conforme al artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Comprobar las festividades autonómicas y locales de cada centro de trabajo para evitar incidencias.
- Planificar con antelación los turnos, vacaciones y posibles cierres operativos, teniendo en cuenta el nuevo calendario.

[Acceso al contenido](#)

2. Propuesta de Real Decreto sobre registro de la jornada laboral en España

Tras el fallido intento de reducir la jornada a 37,5 horas, el Gobierno ha remitido a consulta un borrador de Real Decreto que desarrolla el art. 34.9 ET y refuerza el registro diario de jornada.

Se tramitará por urgencia, con informes de la SGT de Trabajo, Ministerios de Economía/Transformación Digital/Función Pública, AEPD, OCCN y diálogo social, además del dictamen del Consejo de Estado. De aprobarse en estos términos, entraría en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE.

El sistema de registro deberá ser íntegramente digital y garantizar trazabilidad, integridad e inalterabilidad (sellado temporal, logs y control de versiones).

A efectos de protección de datos, la empresa actúa como responsable (art. 4.7 RGPD) y el proveedor como encargado (art. 28 RGPD).

El contenido mínimo se refuerza: identificación y régimen de jornada; hora y minuto de inicio y fin; pausas y tiempos de espera; modalidad presencial o a distancia; horas por conciliación, flexibilidad o distribución irregular; inicio y fin de la desconexión digital; y la naturaleza de las horas (ordinarias, extraordinarias o complementarias). Este diseño se alinea con el mandato de objetividad y fiabilidad del art. 34.9 ET y con el derecho a la desconexión (art. 88 LOPDGDD y normativa de trabajo a distancia).

Las correcciones exigirán doble validación (empresa y persona trabajadora) y constancia indeleble de autoría, motivo y eventuales discrepancias, lo que robustece la prueba en controversias sobre horas extraordinarias.

En materia de **acceso y conservación**, se prevé acceso inmediato para la persona trabajadora y la RLT, y acceso remoto para la ITSS; deberán respetarse los principios de minimización (art. 5.1.c RGPD), seguridad (art. 32 RGPD), limitación de conservación y control de accesos por perfiles, fijando en el protocolo los plazos de retención y de logs.

La **implantación de un protocolo interno**, consultado con la RLT y sometido a revisión periódica, será obligatoria e integrará reglas sobre pausas, teletrabajo e interrupciones por desconexión.



En términos de cumplimiento, el acceso remoto de Inspección incrementa el escrutinio: la ausencia o llevanza defectuosa del registro puede constituir infracción grave (art. 7.5 LISOS) y desplazar la carga probatoria en pleitos de horas. Debe evitarse la recogida desproporcionada de datos (geolocalización o biometría) salvo necesidad y base jurídica suficiente, valorando EIPD cuando proceda.

En la práctica, conviene: (1) auditar el sistema actual y definir requisitos técnicos; (2) aprobar un protocolo claro de registro y correcciones; (3) formalizar acuerdos con encargados y políticas de acceso y conservación; (4) formar a mandos y plantilla, especialmente en desconexión; y (5) pilotar la solución para turnos, flexibilidad y trabajo a distancia.



Jurisprudencia

1. La empresa no tiene la obligación de facilitar una silla ergonómica a las personas trabajadoras

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 760/2025, rec. 14/2024 de 10 de septiembre de 2025.

- **Recurrente:** FESMC-UGT (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT)
- **Recurrida:** Tecnológica Ecosistemas S.A.U.
- **Ponente:** Excm. Sra. D.a Ana María Orellana Cano
- **ECLI:** ES:TS:2025:3940

Antecedentes de Hecho: El conflicto colectivo fue promovido por FESMC-UGT solicitando que la empresa Tecnológica Ecosistemas S.A.U. reconociera la obligación de facilitar sillas ergonómicas a los trabajadores en modalidad de teletrabajo, en igualdad con los presenciales.

La Audiencia Nacional desestimó la demanda en octubre de 2023, y el sindicato interpuso recurso de casación por vulneración de derechos laborales, de igualdad y de prevención de riesgos.

Fundamentos de Derecho: El Tribunal Supremo analiza si la negativa de la empresa vulnera el principio de igualdad del artículo 4.1 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

Concluye que la igualdad no implica una equiparación absoluta de medios, sino el respeto a lo pactado en los

acuerdos individuales y en el convenio colectivo. En este caso, ni uno ni otro contemplan la silla ergonómica como dotación obligatoria, por lo que no se aprecia trato desigual.

Asimismo, el artículo 11 de la Ley 10/2021 obliga a la empresa a facilitar los medios necesarios conforme al inventario pactado, que en este caso incluye ordenador, ratón, auriculares y mochila, pero no silla. Tampoco el XVIII Convenio Estatal de Consultoría y TIC impone dicha obligación. Además, la empresa abona 30 euros mensuales a toda la plantilla para cubrir los gastos derivados del teletrabajo, cantidad superior al mínimo de 17 euros previsto en el convenio, cumpliendo así con el artículo 12 de la citada ley.

En materia de prevención de riesgos, el Supremo recuerda que las medidas deben basarse en evaluaciones individuales y no en dotaciones generales. La empresa realiza dichas evaluaciones y entrega material ergonómico cuando existe prescripción médica, cumpliendo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 486/1997 sobre condiciones mínimas de seguridad y salud.

Conclusión jurídica: El Tribunal concluye que no existe obligación legal ni convencional de dotar sillas ergonómicas a todos los teletrabajadores, pues la igualdad se garantiza mediante la compensación económica y la gestión individual de riesgos.

Fallo: El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por FESMC-UGT y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, declarando su firmeza y sin imposición de costas.

2. El Tribunal Supremo fija un criterio para calcular la prestación por nacimiento cuando la paternidad se reconoce posteriormente mediante sentencia

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno), nº 3077/2023 de 25 de septiembre de 2025.

- **Recurrente:** Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
- **Recurrido:** D. Ambrosio
- **Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya
- **ECLI:** ES:TS:2025:4325

Antecedentes de Hecho: D. Ambrosio interpuso demanda contra el INSS solicitando la prestación por nacimiento y cuidado de menor tras ser reconocido judicialmente como padre biológico en marzo de 2021, pese a que la menor había nacido en 2019.

El INSS denegó la solicitud al considerar que el hecho causante era el nacimiento y debía aplicarse la normativa vigente en esa fecha. Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ del País Vasco dieron la razón al demandante, reconociéndole 16 semanas de prestación desde la sentencia de filiación. El INSS recurrió en casación para unificación de doctrina.

Fundamentos de Derecho: El Tribunal Supremo debía determinar cuál es la fecha del hecho causante cuando la filiación no matrimonial se reconoce judicialmente con posterioridad al nacimiento. El INSS defendía que debía considerarse el nacimiento, mientras que el demandante sostenía que debía ser la fecha en que se reconoció la filiación.

La Sala adopta una interpretación finalista y protectora, estableciendo que la situación protegida solo nace cuando el progenitor cumple los requisitos legales, es decir, al dictarse la sentencia firme que reconoce la filiación ya que es en ese momento cuando el padre cumple los requisitos legales para acceder a la prestación. De este modo, se garantiza la efectividad del derecho y la protección del menor, evitando una aplicación rígida o fragmentaria de la norma.

El Tribunal rechaza la retroactividad derivada del artículo 112 del Código Civil, aclarando que la filiación no puede tener efectos prestacionales anteriores al reconocimiento judicial. Añade que, por analogía con los casos de adopción, el hecho causante debe situarse en la resolución judicial constitutiva, y no en el nacimiento. Finalmente, invoca el principio del interés superior del menor, que exige una interpretación favorable a la protección y cuidado del hijo.

Conclusión jurídica: El Tribunal fija doctrina al establecer que, cuando la filiación paterna no matrimonial se determina judicialmente con posterioridad al nacimiento, el hecho causante de la prestación es la fecha de dicha sentencia. En consecuencia, la duración y condiciones del derecho se calcularán conforme a la normativa vigente en ese momento, reforzando la protección del menor y la efectividad del derecho del progenitor.

Fallo: El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por el INSS, confirma la sentencia del TSJ del País Vasco y declara que el hecho causante de la prestación por nacimiento y cuidado de menor es la fecha de la sentencia firme que reconoce la filiación, no la del nacimiento.

3. Criterio sobre el cómputo del tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Sexta, de 9 de octubre de 2025, asunto C-110/24.

- **Demandante:** Sindicato STAS-IV
- **Demandada:** VAERSA (Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos S.A.)
- **Órgano remitente:** TSJ de la Comunidad Valenciana

[Enlace](#)

Antecedentes de Hecho: El litigio se origina en la Comunidad Valenciana, donde trabajadores de VAERSA, empresa pública dedicada a la mejora de espacios naturales, deben desplazarse diariamente desde una “base” hasta los “tajos” o microrreservas donde realizan sus tareas. Estos trayectos se efectúan en vehículos de la empresa y en horarios fijados por ella.

El sindicato STAS-IV planteó que dicho tiempo de desplazamiento debía computarse como “tiempo de trabajo” conforme al artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo. Ante las discrepancias jurisprudenciales en España, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana elevó cuestión prejudicial al TJUE para resolver si estos desplazamientos deben considerarse tiempo de trabajo efectivo.

Fundamentos de Derecho: El artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE define “tiempo de trabajo” como todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones. Por su parte, el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores señala que el tiempo se computa desde que el empleado se encuentra en su puesto de trabajo.

El TJUE analiza si los desplazamientos cumplen los tres requisitos del concepto de tiempo de trabajo:

- Ejercicio de la actividad o funciones: el desplazamiento es parte inseparable del trabajo, pues los empleados carecen de centro fijo y deben desplazarse para ejecutar sus tareas; el trayecto es un instrumento esencial de la prestación.
- A disposición del empresario: los trabajadores no disponen libremente de su tiempo, ya que la empresa determina el punto de salida, el vehículo, el horario y el destino, manteniéndolos bajo su dirección durante el trayecto.
- Permanencia en el trabajo: al no existir un centro fijo, los empleados se consideran “en el trabajo” durante el desplazamiento, como sucede con instaladores o técnicos itinerantes.

Conclusión jurídica: El Tribunal de Justicia aclara que los desplazamientos impuestos por el empresario y necesarios para la prestación laboral integran el tiempo de trabajo efectivo. Esta decisión unifica el criterio europeo y afecta directamente a la interpretación del Estatuto de los Trabajadores español, con impacto en sectores donde los desplazamientos forman parte inherente de la actividad, como medioambiental, mantenimiento o servicios técnicos.

Fallo: El TJUE declara que el tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta que los trabajadores realizan de forma obligatoria, en vehículo de la empresa, desde un punto designado hasta el lugar de trabajo, debe considerarse “tiempo de trabajo” conforme al artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE.

4. Tutela del derecho fundamental de la libertad sindical en el ámbito del crédito horario sindical

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, , recurso núm. 212/2023, de 18 de septiembre de 2025

- **Recurrente:** Unión Sindical Obrera (USO)
- **Recurridos:** Ambuvital Transporte Sanitario S.L., CSIF y CCOO
- **Ponente:** Excm. Sra. D.a Isabel Olmos Parés
- **ECLI:** TS:2025:4101

Antecedentes de Hecho: La Unión Sindical Obrera (USO) presentó demanda por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, alegando que la empresa Ambuvital había exigido a sus representantes una justificación detallada del uso del crédito horario sindical, lo que consideraba una injerencia ilegítima en su actividad.

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura desestimó la demanda, al entender que la solicitud de justificación no vulneraba derechos fundamentales. Contra esta resolución, USO interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Fundamentos de Derecho: La cuestión principal consiste en determinar si la exigencia empresarial de justificar el uso del crédito horario sindical vulnera el derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28 de la Constitución Española, el artículo 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y el Convenio 135 de la OIT.

El Tribunal recuerda su doctrina consolidada, según la cual el crédito horario es un permiso retribuido para el desempeño de funciones representativas, cuyo uso requiere preaviso y justificación genérica, sin obligación de detallar actividades concretas. Asimismo, admite un control empresarial razonable, siempre que sea proporcionado, general y no suponga vigilancia o injerencia en la actividad sindical.

Aplicando esta doctrina, el Supremo constata que Ambuvital solicitó justificantes genéricos a todos los sindicatos, no solo a USO. UGT, CSIF y CCOO atendieron el requerimiento, mientras que USO no lo hizo. Las sanciones disciplinarias se impusieron únicamente a representantes que no justificaron su crédito horario, y no al sindicato como organización. Tampoco se probó trato desigual ni publicidad discriminatoria en la actuación empresarial.

Conclusión jurídica: La sentencia reitera que la empresa puede solicitar una justificación genérica y no invasiva del uso del crédito horario sindical sin vulnerar la libertad sindical, siempre que la medida sea proporcional, general y no discriminatoria. La negativa injustificada a responder legitima la actuación disciplinaria frente a los representantes afectados.

Fallo: El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por USO y confirma la sentencia del TSJ de Extremadura, declarando su firmeza y sin imposición de costas.



5. Carácter no retribuido del permiso parental

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, nº 128/2025, procedimiento de conflicto colectivo núm. 231/2025, de 30 de septiembre de 2025.

- **Demandantes:** Organizaciones sindicales
- **Demandada:** Grupo RENFE
- **ECLI:** ES:AN:2025:4066

Antecedentes de Hecho: Los sindicatos interpusieron demanda frente al Grupo RENFE, solicitando que se reconociera el carácter retribuido del permiso parental previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Argumentaban que la Directiva (UE) 2019/1158 obliga a que al menos dos meses del permiso parental sean cubiertos económicamente y que el legislador español no había traspuesto correctamente dicha norma, por lo que debía aplicarse directamente. Además, defendían su equiparación a otros permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET.

RENFE se opuso, alegando que el artículo 48 bis configura el permiso como suspensión del contrato sin salario, que la Directiva permite cubrirlo mediante retribución o prestación pública, y que, al actuar como empresa mercantil, no cabe aplicar la Directiva directamente en su contra.

Fundamentos de Derecho: La Audiencia Nacional recuerda que el artículo 48 bis ET prevé un permiso parental de ocho semanas hasta los ocho años del menor, pero sin calificarlo como retribuido. Al tratarse de una suspensión contractual (art. 45 ET), no genera derecho a salario.

Respecto a la Directiva 2019/1158, la Sala señala que esta exige cobertura económica de al menos dos meses, pero no especifica que deba provenir de la empresa, pudiendo ser asumida por prestación pública. España cumple esta obligación a través de los permisos retribuidos por lactancia (art. 37.4 ET) y los cubiertos por la Seguridad Social en casos de nacimiento o adopción (arts. 48.4 y 48.5 ET).

En cuanto a la eficacia directa de la Directiva, el Tribunal reconoce que entre el 17 de junio y el 30 de julio de 2025 existió una transposición incompleta, pero considera que no procede su aplicación directa porque RENFE no actúa en ejercicio de potestades públicas y el artículo 8 de la Directiva no tiene carácter suficientemente claro e incondicional como para aplicarse sin desarrollo legislativo.

Conclusión jurídica: La sentencia declara que el permiso parental del artículo 48 bis ET no es retribuido, que la transposición de la Directiva 2019/1158 se considera correcta al momento de la resolución y que no procede aplicar la eficacia directa de la norma europea. Los trabajadores, no obstante, podrían reclamar responsabilidad patrimonial del Estado por los posibles perjuicios derivados de la transposición tardía.

Fallo: La Audiencia Nacional desestima las demandas sindicales y absuelve al Grupo RENFE de todas las pretensiones formuladas en su contra.

6. Adaptación de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, nº 825/2025, de 24 de septiembre de 2025.

- **Recurrente:** Orovalle Minerals S.L.
- **Recurrido:** D. Florentino
- **Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya
- **ECLI:** ES:TS:2025:4316

Antecedentes de Hecho: El trabajador solicitó adaptar su jornada de 8:00-17:00 a 7:00-15:00 para atender a sus dos hijas menores. La empresa denegó la petición sin abrir el proceso de negociación del art. 34.8 ET. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda; el TSJ de Asturias revocó y reconoció el derecho a la adaptación, condenando a la empresa a 7.501 €. La empresa recurrió en casación unificadora.



Fundamentos de Derecho: La cuestión a resolver consiste en determinar si el incumplimiento por parte de la empresa del procedimiento negociador previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, ante una solicitud de adaptación de jornada, puede conducir a la estimación de la petición del trabajador.

A tal fin, se parte de la evolución normativa del precepto: la versión vigente al tiempo de los hechos (RD-ley 6/2019) impone a la empresa la apertura de un proceso de negociación de hasta treinta días, con respuesta escrita que acepte, proponga una alternativa o deniegue con motivación suficiente, y no permite una negativa directa sin negociación previa, ni siquiera cuando se ofrezca una motivación genérica.

Esta interpretación se robustece a la luz de los artículos 14 y 39 de la Constitución, que proscriben la discriminación, incluida la indirecta por razones vinculadas al cuidado, y establecen el mandato de protección de la familia y de la infancia. La conciliación es un derecho constitucionalmente relevante cuya eficacia práctica exige una lectura favorable a su efectividad. En esta línea, las SSTC 3/2007, 26/2011 y 119/2021 insisten en la necesidad de ponderar las circunstancias personales y familiares del solicitante y descartan respuestas estereotipadas o meramente formales.

En cuanto a la contradicción invocada por la empresa con la sentencia del TSJ de La Rioja (2020), el Tribunal Supremo la reconoce, pero confirma la corrección de la doctrina del TSJ de Asturias: en el caso asturiano la empresa no acreditó haber negociado ni ofrecido alternativas, y la solicitud del trabajador resultaba razonable y proporcionada; por el contrario, en el supuesto riojano la petición entrañaba una perturbación organizativa significativamente mayor, lo que explica el distinto desenlace.

De todo ello se deriva una doctrina jurisprudencial consolidada: la empresa está obligada a negociar de forma real, efectiva y de buena fe ante cualquier solicitud del artículo 34.8 ET; no puede sustituir ese trámite por una negativa directa, aunque esté motivada; y la omisión del proceso negociador determina que, salvo que la petición sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada, deba estimarse judicialmente la adaptación interesada.

Conclusión jurídica: El Tribunal Supremo consolida que la empresa está obligada a negociar antes de denegar una adaptación de jornada; se reconoce el derecho del trabajador a la adaptación solicitada y a la indemnización por daños por vulneración del derecho de conciliación.

Fallo: Se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Orovalle Minerals S.L.; se confirma la sentencia núm. 1605/2023 del TSJ de Asturias; se imponen costas a la empresa por 1.500 €.

7. Un whatsapp pidiendo “los papeles del despido” acredita la baja voluntaria y descarta el despido improcedente

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, nº 3227/2025, de 10 de junio de 2025.

- **Recurrente:** D.a Araceli
- **Recurrida:** Empresa de limpieza
- **ECLI:** ES:TSJCAT:2025:3611

Antecedentes de Hecho: Araceli, limpiadora desde 2008, vio reducida su jornada de 12 horas por semana y luego a 6 horas y 20 minutos. En un intercambio por WhatsApp, manifestó su disconformidad con normas internas y solicitó “los papeles del despido”.

La empresa entendió que la trabajadora estaba solicitando la baja voluntaria. Por lo que preparó la documentación y la remitió por burofax (entrega de llaves, finiquito no firmado). Frente a ello, la trabajadora presentó conciliación y demanda por despido.

Fundamentos de Derecho: La cuestión a resolver consiste en determinar si la extinción del vínculo obedeció a una baja voluntaria o a un despido improcedente.

El Tribunal Superior de Justicia confirma la valoración efectuada por el Juzgado de lo Social: la conversación de WhatsApp fue iniciada por la trabajadora, quien pidió expresamente la tramitación del “despido”; la empresa aceptó y formalizó la salida, y la recepción del burofax quedó acreditada. De ese conjunto probatorio se desprende que la voluntad extintiva partió de la trabajadora y fue clara y terminante.

A la luz de la doctrina aplicable, la baja voluntaria exige una declaración clara, consciente y libre del trabajador. La expresión “prepárame los papeles del despido”, valorada en su contexto y seguida de la inmediata formalización documental y la baja en Seguridad Social, revela una voluntad inequívoca de extinguir el contrato. La actuación empresarial fue coherente con esa voluntad y no se acredita la existencia de un despido encubierto ni de una extinción unilateral por parte de la empresa.

Conclusión y fallo: La actuación empresarial fue coherente con la voluntad de la trabajadora. Por ello, el TSJ desestimó el recurso de suplicación, confirmó la sentencia del Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona que negó el despido y declaró la baja voluntaria.

Caso de éxito

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Santander de 27 de septiembre de 2025, nº 462/2025, procedimiento ordinario nº 891/2024.

Interés del caso: Este caso reviste especial interés para empresas que operan con figuras contractuales especiales, como los representantes de comercio, ya que pone de manifiesto la importancia de definir correctamente el marco jurídico aplicable desde el inicio de la relación laboral.

En este sentido, la sentencia reafirma que el régimen jurídico que debe aplicarse en estos casos es el establecido por el Real Decreto 1438/1995, que regula las relaciones laborales de carácter especial para quienes intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de las mismas.

La resolución ofrece una interpretación clara sobre los límites de aplicación de los convenios colectivos en este tipo de vínculos, y sobre cómo debe calcularse la retribución para cumplir con el salario mínimo legal sin incurrir en obligaciones adicionales no previstas en el contrato.

Además, esta sentencia sirve como referencia para otras compañías del sector comercial y de distribución que puedan enfrentarse a reclamaciones similares.

Antecedentes de hecho: La controversia nace de la demanda de una trabajadora, quien reclama 6.773,64 euros por diferencias salariales que, a su juicio, se habrían generado al no aplicársele lo previsto en el Convenio Colectivo del Metal de Cantabria durante la vigencia de su contrato.

La relación laboral se inició el 28 de febrero de 2022, bajo la categoría de representante de comercio, y adquirió carácter indefinido en febrero de 2023.

El esquema retributivo convenido, y reflejado en los recibos de salario, combinaba un fijo mensual de 1.000 euros con una parte variable integrada por comisiones y premios.

La empleadora, dedicada al comercio al por mayor de productos de ferretería, fontanería y calefacción, proporcionaba a la actora un plan de ruta semanal y una tablet para el desempeño de su actividad, sin horario prefijado ni sistema de fichaje.

La relación se extinguió el 15 de marzo de 2024. El intento conciliatorio ante el ORECLA concluyó sin avenencia. Ya en sede judicial, las partes ratificaron sus posiciones y se practicó prueba documental y testifical.

Fundamentos de derecho: El proceso se articuló en torno a dos cuestiones: de un lado, la calificación jurídica de la relación y, de otro, la normativa aplicable para determinar las percepciones debidas.

La demandante invocó la aplicación del convenio sectorial del metal, apoyándose en la existencia de subordinación, control horario y dependencia propias de la relación común.

El Juzgado aprecia, sin embargo, que tales alegaciones introducidas en el acto del juicio constituyen una modificación sustancial del objeto inicialmente planteado, con el consiguiente riesgo de indefensión para la parte contraria, de suerte que no pueden reconfigurar ex novo el marco de enjuiciamiento.

Examinados contratos y nóminas, el órgano judicial concluye que la relación se incardina en la relación laboral especial de los representantes de comercio, regulada por el Real Decreto 1438/1995, cuyo régimen típico contempla una retribución mixta, fijo más incentivos, comisiones y premios, y la ausencia de jornada y horario prefijados, salvo pacto expreso en contrario.

Bajo ese prisma, la pretensión de reconducir el vínculo al convenio del metal carece de sustento normativo.

La sentencia trae a colación la STS 725/2023, que recuerda que en las relaciones especiales no se proyecta íntegramente el Estatuto de los Trabajadores, sino el haz de derechos básicos que les son predicables, entre ellos el derecho a la remuneración con el límite mínimo del SMI.



La verificación judicial del umbral salarial, efectuada en cómputo anual e integrando la parte variable efectivamente percibida junto a la fija, arroja un resultado concluyente: la suma de fijo y comisiones superó el salario mínimo interprofesional, de modo que no procede reconocer diferencias en favor de la trabajadora por la vía del convenio sectorial invocado.

Fallo: El Juzgado de lo Social no 6 de Santander ha dictado sentencia desestimando íntegramente la demanda interpuesta por la trabajadora y absolviendo a la empresa de todas las pretensiones formuladas en su contra.

La resolución judicial valida el contrato suscrito entre las partes, así como el sistema retributivo aplicado, compuesto por una parte fija mensual de 1.000 euros y una parte variable en concepto de comisiones e incentivos.

Pero lo más relevante es que el juzgado reconoce que la relación laboral mantenida entre la trabajadora y la empresa se encuadra dentro del régimen especial regulado por el Real Decreto 1438/1995, que establece el marco jurídico específico para los representantes de comercio.

Este reconocimiento es clave, ya que la trabajadora pretendía que se calificara su vínculo como una relación laboral común, lo que habría implicado la aplicación del Convenio Colectivo del Metal de Cantabria y, por tanto, el abono de una diferencia salarial superior a 6.700 euros.

Sin embargo, el juzgado concluye que la actividad desarrollada por la actora, las condiciones pactadas en el contrato y la ausencia de subordinación directa o control horario evidencian que se trata de una relación laboral especial, propia de los representantes de comercio, y no de una relación ordinaria.

En consecuencia, no resulta de aplicación el convenio colectivo invocado por la trabajadora, y la empresa no está obligada a abonar la cantidad reclamada.



Soraya Muñoz

Socia del área Laboral
Soraya.Munoz@es.gt.com



Guillermo Almela Frechina

Abogado del área Laboral
Guillermo.Almela@es.gt.com