

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
7-25	Informe de novedades laborales julio 2025	

SUMARIO

- 1. ENVÍO DE CORREOS ELECTRÓNICOS DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.**
- 2. ES LÍCITO EL USO DE DETECTIVES PARA CONTROLAR EL CRÉDITO SINDICAL MAL EMPLEADO.**
- 3. CONSTITUCION DE UNA COMISION AD HOC PARA NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD.**
- 4. APLICACIÓN DE BENEFICIOS EN LAS ALTAS FUERA DE PLAZO.**
- 5. CRITERIO DEL INSS: PERMISO POR NACIMIENTO PARA FAMILIAS MONOPARENTALES.**



1. ENVÍO DE CORREOS ELECTRÓNICOS DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha condenado a una empresa a indemnizar con 1.500 euros a una trabajadora que recibió correos electrónicos de forma reiterada fuera del horario de trabajo y estando de baja.

Los magistrados del alto tribunal gallego recuerdan que el derecho a la desconexión digital “exige que no se reciban comunicaciones de la empresa fuera del tiempo de trabajo”, por lo que advierten que “no se cumple con ese derecho por el hecho de que la persona trabajadora no tenga el deber de responder a las comunicaciones recibidas fuera del tiempo de trabajo de manera más o menos inmediata”. Así, subrayan que dicho derecho “lleva consigo una obligación por parte del empleador, y de las personas dependientes o vinculadas, de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas con la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo”.

En la sentencia, el TSXG recalca que, además, en este caso “el derecho a la desconexión digital está vinculado con el derecho fundamental a la integridad moral”, pues advierten que “la persona trabajadora recibió correos electrónicos por parte de personal de la empresa estando en situación de incapacidad temporal”. De esta forma, los jueces indican que la empresa “no fue garantizadora de su derecho a la desconexión digital cuando estaba fuera de su tiempo de trabajo, puesto que el contrato estaba en suspenso por la incapacidad temporal”. Además, añaden que, a mayor abundancia, “la causa de la incapacidad temporal era un trastorno de ansiedad y, por lo tanto, una dolencia psíquica, lo cual agrava la injerencia en el derecho a la integridad moral, a la vista de la intranquilidad que supone recibir correos de la empresa durante esa situación de incapacidad temporal”.

“Esa actuación de la empresa, incumpliendo el deber de desconexión digital en el caso de una trabajadora en situación de incapacidad temporal, atenta contra la integridad moral, pues cosifica a la persona trabajadora y atenta contra su dignidad, al pretender la empresa que la trabajadora esté a su disponer en cualquier momento de su vida, incluida una situación de incapacidad temporal, para atender o por lo menos recibir las

Fecha: 03/07/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por:	Página 1/6
----------------------	--------------------------------	----------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
7-25	Informe de novedades laborales julio 2025	

comunicaciones de la empresa”, concluye el TSXG, al tiempo que destaca que la empresa “no probó la necesidad de esas comunicaciones” ni “que no fuera posible adoptar medidas técnicas para evitar que la demandante recibiera esos correos electrónicos, los cuales no se circunscribieron al punto inicial de la incapacidad temporal”. Por tanto, la Sala de lo Social concluye que “se vulneró el derecho fundamental a la integridad moral de la trabajadora, pues recibió correos electrónicos durante su incapacidad temporal sin que la empresa respetase su derecho a la desconexión digital”.

El TSXG ha acogido, en parte, el recurso presentado por la empresa, pues si bien entiende que la vulneración del derecho a la integridad moral es “clara”, considera que “no existen indicios de la vulneración de la integridad física en sentido estricto (art. 15 CE), ni del derecho al honor (art. 18.1 CE), también apreciadas en la instancia”. Así, explica, en cuanto al derecho a la integridad física, que “ninguna afectación o riesgo significativo consta a la vista de los hechos probados” y, sobre el derecho al honor, señala que “tampoco expresa la sentencia de instancia que existiera una divulgación de cualesquiera expresiones o hechos concernientes a una persona que la difamen o hagan desmerecer en la consideración ajena o que afecten negativamente a su reputación y buen nombre”. La sentencia no es firme, pues cabe presentar recurso de casación.



2. ES LÍCITO EL USO DE DETECTIVES PARA CONTROLAR EL CRÉDITO SINDICAL MAL EMPLEADO

El Tribunal Supremo (TS) ha declarado la licitud de la prueba de detectives efectuada por la empresa sobre un delegado sindical con el objetivo de vigilar el uso indebido del crédito sindical, al no apreciar ningún tipo de vulneración del derecho a la intimidad o a la dignidad del trabajador investigado, ni detectar que se hubiera producido una vigilancia singular o que la investigación tuviera un mero carácter prospectivo. Así, considera que la medida es 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.

Las decisiones previas, tanto del Juzgado de lo Social de Vitoria-Gasteiz como del TSJ del País Vasco, inicialmente declararon nulo el despido al considerar que la empresa no justificó adecuadamente la necesidad de monitorear al delegado ni su supuesta irregularidad. Sin embargo, el TS invirtió esta decisión. En su argumentación, destacó que la empresa actuó sobre la base de “fundadas sospechas” y que el seguimiento tuvo lugar en un marco temporal limitado, lo que en su opinión no representó una vulneración de derechos fundamentales.

El TS aprovecha para recordar que la actuación representativa realizada durante el tiempo de utilización del crédito horario está amparada por la presunción de probidad, destruible mediante prueba en contrario, lo que no excluye el control empresarial sobre el ejercicio de tal actividad representativa-sindical y del uso del crédito horario, pues es evidente que un mal uso de este último transgrede la buena fe y lealtad debida al colectivo de trabajadores representado.

De este modo, si bien los representantes de los trabajadores tienen derecho a desempeñar sus funciones “sin ser sometidos a vigilancia singular”, al constituir una limitación a su derecho al libre ejercicio del cargo, ello no significa la prohibición en todo caso de la prueba de detectives, que solo constituye un obstáculo para el ejercicio de tales funciones en los supuestos de falta de proporcionalidad de la medida cuando esta se produce con

Fecha: 03/07/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por:	Página 2/6
----------------------	--------------------------------	----------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
7-25	Informe de novedades laborales julio 2025	

vulneración de derechos fundamentales.



3. CONSTITUCION DE UNA COMISION AD HOC PARA NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), mediante sentencia número 388/2025, de 7 de mayo, ha analizado el efecto que debe asociarse a la falta de contestación, por parte de los sindicatos, en el plazo de diez días, al requerimiento empresarial para constituir la comisión negociadora del plan de igualdad.

Esta cuestión ha sido ampliamente estudiada por el Tribunal Supremo cuya doctrina puede resumirse en los siguientes puntos:

- En empresas obligadas a disponer de plan de igualdad es imperativo negociarlo con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva. Además, ha de estarse a lo previsto en convenio sectorial o de la propia empresa, en su caso.
- La comisión negociadora del plan de igualdad debe constituirse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión "ad hoc".
- Las dificultades para pactar el plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales como a los extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.
- La regla general puede alterarse, pero solo de manera muy excepcional, en los casos de bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos y, en esos casos, puede aceptarse que la empresa establezca un plan de igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

En el caso concreto analizado, la empresa inició en febrero de 2020 los trámites para la negociación e implantación de un Plan de Igualdad y, en marzo de 2021, requirió a los sindicatos más representativos para que designaran a los miembros de la comisión negociadora, sin obtener respuesta en el plazo de diez días. Ante la falta de contestación y la inexistencia de representación legal o unitaria de los trabajadores, la empresa constituyó una comisión ad hoc integrada por trabajadores para continuar con la elaboración del Plan.

La Dirección General de Trabajo denegó la inscripción del Plan de Igualdad por no haberse negociado con la representación legal de los trabajadores, recurso que fue estimado inicialmente por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, pero posteriormente recurrido en casación por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La Sala de lo Social considera que no se aprecia la situación excepcional de bloqueo negocial. El hecho de que los sindicatos no contestasen en plazo, no habilita para constituir una comisión ad hoc. Es necesario agotar las posibilidades de negociación del plan, atendiendo a las normas aplicables. Estas normas en ningún caso establecen una opción entre negociar el plan de igualdad o implantarlo unilateralmente, si la negociación fracasa por ausencia de sindicatos representativos que acudan a la primera llamada. Tan solo en el caso de poder acreditar una situación excepcional de bloqueo negocial sería posible recurrir a una comisión ad hoc.

Fecha: 03/07/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por:	Página 3/6
----------------------	--------------------------------	----------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
7-25	Informe de novedades laborales julio 2025	

La sentencia reafirma la necesidad de que la negociación del Plan de Igualdad se realice con la representación legal de los trabajadores y que la constitución de una comisión ad hoc solo es admisible en supuestos excepcionales de bloqueo negocial debidamente acreditados. Además, enfatiza que la empresa debe agotar los medios judiciales o extrajudiciales para resolver la falta de respuesta de los sindicatos antes de proceder unilateralmente.



4. APLICACIÓN DE BENEFICIOS EN LAS ALTAS FUERA DE PLAZO

El Tribunal Supremo (TS), en relación con el recurso de casación interpuesto por la TGSS contra la sentencia del TSJ de Castilla y León, declara que, conforme al artículo 20.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), únicamente podrán obtener beneficios en la cotización (reducciones, bonificaciones u otros) aquellos sujetos responsables que se encuentren al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social en la fecha de concesión de dichos beneficios. El incumplimiento de este requisito, en particular en la fecha en que la Administración decide sobre su concesión, conlleva la denegación del reconocimiento de los beneficios expresados.

En consecuencia, a los efectos del RETA y en el supuesto de un alta fuera de plazo, procede la aplicación de los beneficios en la cotización si a la fecha de su concesión el trabajador autónomo se encuentra al corriente en el cumplimiento de su obligación de cotizar, aplicándose desde el momento en que se puso al corriente. Ahora bien, denegados los beneficios indicados por el eventual incumplimiento del requisito expresado -estar al corriente en el cumplimiento de la obligación de cotizar-, no cabe ya disfrutar de los mismos, sin que el trabajador autónomo ostente un derecho a su concesión posterior por el mero hecho de ponerse al corriente en el pago de su obligación de cotizar tras aquella denegación, es decir, por ingresar las cuotas adeudadas con sus recargos e intereses después de haberle sido denegados, simple y llanamente porque la norma no lo prevé.

En el supuesto de un alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) fuera de plazo, procede la aplicación de los beneficios en la cotización si, en la fecha de concesión, el trabajador autónomo está al corriente en el cumplimiento de su obligación de cotizar, aplicándose desde el momento en que se puso al corriente.

No obstante, si los beneficios fueron denegados por no estar al corriente en el pago en la fecha de concesión, no cabe su reconocimiento posterior por el mero hecho de ponerse al corriente con posterioridad.

En el caso analizado, en la fecha en que se denegó el reconocimiento de los beneficios a la trabajadora autónoma, por no encontrarse al corriente de su obligación de cotizar, ya había abonado su deuda con la Seguridad Social y, por ende, no se encontraba en aquella situación obstativa de la concesión de los beneficio, toda vez que la resolución que denegó los beneficios solicitados por la trabajadora autónoma por no encontrarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social fue la resolución que, formalmente, confirmaba en alzada de la resolución recurrida en vía administrativa. Hasta ese momento la Administración de la Seguridad Social no había denegado los beneficios solicitados con fundamento en la existencia de cuotas de Seguridad Social pendientes de pago, sino que la resolución originaria se basaba en que los beneficios de cotización solicitados por la interesada no procedían en favor de los trabajadores

Fecha: 03/07/2025	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por:	Página 4/6
----------------------	--------------------------------	----------------	---------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
7-25	Informe de novedades laborales julio 2025	

autónomos que causaran alta en el RETA en su condición de socios de sociedades capitalistas mercantiles.

La Sala del TS confirma la sentencia recurrida que reconoció a la demandante el derecho a los beneficios de cotización desde la fecha en que se puso al corriente en el pago de sus cuotas, dado que la denegación administrativa se basó en que no estaba al corriente en esa fecha, circunstancia que ya había sido subsanada.

Por tanto, se desestima el recurso de casación interpuesto por la Tesorería General de la Seguridad Social y se confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.



5. CRITERIO DEL INSS: PERMISO POR NACIMIENTO PARA FAMILIAS MONOPARENTALES

Mediante el Criterio de gestión del INSS n.º 11/2025, de 23 de junio de 2025, el ente gestor aclara la forma de ejecutar las sentencias que, resolviendo recursos de amparo, obligan a esta entidad gestora a retrotraer las actuaciones al dictado de la resolución inicial, a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.

El Pleno del Tribunal Constitucional (TC), en sentencia de 6 de noviembre de 2024 publicada en el BOE de 6 de diciembre de 2024, estimó la cuestión de inconstitucionalidad promovida desde la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña en la que se concluye que:

“En tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el artículo 48.4 ET, y en relación con él el artículo 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (16 semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras).”

En aplicación de la doctrina contenida en la mencionada sentencia, se han producido diversos pronunciamientos en los que, resolviendo recursos de amparo que impugnaban resoluciones denegatorias del derecho a la ampliación de la prestación, el TC condena a esta entidad gestora a retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución inicial, a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.

Para ejecutar estas sentencias que, resolviendo recursos de amparo, obligan al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a retrotraer las actuaciones al dictado de la resolución inicial, a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada, el Criterio de gestión del INSS n.º 11/2025, establece el siguiente procedimiento:

- Retroacción de actuaciones: se debe retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución administrativa inicial. Esto implica que se debe anular la resolución inicial y cualquier acto administrativo subsiguiente que se haya basado en ella.
- Nueva resolución: una vez retrotraídas las actuaciones, se debe dictar una nueva resolución que sea respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	
7-25	Informe de novedades laborales julio 2025	 GLEZCO [®] asesores y consultores

declarada. Esta nueva resolución debe tener en cuenta la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 6 de noviembre de 2024, que interpreta el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social en el sentido de adicionar al permiso de 16 semanas para la madre biológica, las 10 semanas adicionales para el progenitor distinto en el caso de familias monoparentales.

- Reconocimiento de derechos: en aquellos casos en que ya haya transcurrido el plazo máximo de 12 meses establecido para la suspensión de la relación laboral o permiso que da derecho al reconocimiento de la prestación, se debe reconocer el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor y abonar la cuantía correspondiente por las diez semanas adicionales, incluso si el interesado no ha suspendido la relación laboral o disfrutado del permiso durante las citadas 10 semanas.