

|           |  |   |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TITULO DOCUMENTO                               |  <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup><br>asesores y consultores |
| 9-25      | Informe de novedades laborales septiembre 2025 |   |

## SUMARIO

- 1. AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.**
- 2. NUEVA ESTRATEGIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL HASTA EL 2027.**
- 3. LOS PERÍODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL NO PUEDEN SUPONER LA MINORACIÓN DEL IMPORTE DE LOS INCENTIVOS.**
- 4. EL TRIBUNAL SUPREMO SE PRONUNCIA SOBRE LAS INDEMNIZACIONES ADICIONALES POR DESPIDO IMPROCEDENTE.**
- 5. LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL TIENEN DERECHO A PERCIBIR LAS MEJORAS VOLUNTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE LAS EMPRESAS USUARIAS.**



### **1. AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR**

Se amplía la duración del permiso por nacimiento y cuidado de menor que, desde el pasado 31 de julio, se extiende hasta las 19 semanas o hasta las 32 semanas en caso de familia monoparental. Dos de estas semanas, cuatro en caso de familia monoparental, se aplicarán a los nacimientos o adopciones producidos a partir del 2-8-2024 y se podrán disfrutar, de forma flexible, hasta que el menor cumpla 8 años de edad. Además, se amplía la protección de la prestación no contributiva por nacimiento.

Con vigencia a partir del 31-7-2025, se modifica el art.48 del ET para ampliar la duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor en 3 semanas, pasando de las 16 actuales hasta las 19 para cada progenitor. En el caso de las familias monoparentales, la duración del permiso va a ser de 32 semanas.

Se especifica que, en caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor va a poder hacer uso de la totalidad del permiso o, en su caso, de la parte que reste. Además, se amplía a los supuestos de adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento la previsión, ya recogida para el caso de nacimiento, de que en caso fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se solicite la reincorporación al trabajo, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio.

El disfrute del permiso, tanto en caso de parto como de adopción o guarda con fines de adopción o de acogimiento, está sujeto a los siguientes términos:

- a) Seis semanas deben disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, o de la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad, en caso de nacimiento, o dentro de los 12

|                      |                                |                |               |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|
| Fecha:<br>03/09/2025 | Departamento<br>Laboral y RRHH | Realizado por: | Página<br>1/8 |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|

| DOCUMENTO | TITULO DOCUMENTO                               |  <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup><br>asesores y consultores |
|-----------|--|---|
| 9-25      | Informe de novedades laborales septiembre 2025 |   |

meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla los 8 años de edad. Estas semanas adicionales se aplican con carácter retroactivo a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción y de acogimiento producidos a partir del 2-8-2024, pudiendo solicitarse a partir del 1-1-2026.

Las suspensiones no obligatorias pueden distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Previo acuerdo con la empresa, y en los términos que se determinen reglamentariamente, el permiso se va a poder disfrutar a jornada completa o parcial.

Toda la duración del permiso está protegida por el subsidio por nacimiento y cuidado de menor (LGSS art.177), siempre que al inicio de cada periodo de descanso la persona trabajadora esté en situación de alta o asimilada al alta (LGSS art.178.4 redacción RDL 9/2025).



## 2. NUEVA ESTRATEGIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL HASTA EL 2027

El Gobierno ha aprobado hoy, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la nueva Estrategia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027, que contempla un refuerzo de la plantilla de inspectores y subinspectores, así como del personal técnico y administrativo, además de una fuerte inversión para seguir ahondando en las mejoras tecnológicas.

“La hoja de ruta que establece esta estrategia tiene por objetivo convertir el organismo en una **entidad moderna, eficaz y transparente**”, ha asegurado la vicepresidenta y ministra de Trabajo y Seguridad Social, Yolanda Díaz, quien ha destacado que la relevancia de adaptar el organismo a un mercado de trabajo cada vez más complejo, en el que se han realizado importantes reformas estructurales que mejoran los derechos laborales y la calidad del empleo.

### Refuerzo de personal inspector, administrativo y técnico

El organismo prevé incrementar los efectivos tanto en las inspecciones provinciales como en los servicios centrales con **la incorporación de 554 inspectores y subinspectores** de Empleo y Seguridad Social, así como subinspectores de Seguridad y Salud Laboral durante los próximos tres años en el periodo 2025-2027.

“Estas medidas evidencian el refuerzo presupuestario sostenido que el Ministerio ha estado dedicando al organismo en los últimos años”, ha insistido la vicepresidenta.

La estrategia potenciará la cualificación y formación permanente de los actuantes para contar con un equipo más especializado.

### Modernización tecnológica

En el capítulo de las **mejoras tecnológicas** se contempla una inversión de **28,5 millones de euros** para utilizar la tecnología en las nuevas formas de lucha contra las distintas formas de fraude.

|                      |                                |                |               |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|
| Fecha:<br>03/09/2025 | Departamento<br>Laboral y RRHH | Realizado por: | Página<br>2/8 |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|

|           |  |  |
|-----------|--|--|
| DOCUMENTO | TITULO DOCUMENTO                               |  |
| 9-25      | Informe de novedades laborales septiembre 2025 |  |

Se prevé la creación de **un laboratorio de informática forense** especializado en la obtención de evidencias digitales mediante la aplicación de técnicas de informática forense, que permiten examinar los sistemas informáticos. También se reforzará el personal técnico y administrativo.

Asimismo, se crearán **nuevas reglas algorítmicas** para el control del fraude a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude y se potenciarán las actuaciones informativas derivadas del cruce masivo de datos.

### Un plan estructurado en dos ejes y 17 objetivos

En cumplimiento de la legislación, que exige a las entidades estatales un plan de actuación que se revise cada tres años, el Organismo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) plantea un proyecto que garantiza los derechos laborales y sociales en un contexto económico de **intenso crecimiento económico y del empleo** tras la introducción de medidas normativas que mejoran los derechos laborales y la calidad en el empleo.

Con el objetivo de ofrecer un servicio público centrado en la persona trabajadora, el plan contiene 17 objetivos agrupados en dos ejes. El primero se centra en la actividad inspectora y define las líneas de actuación prioritaria en 10 objetivos que abarcan las relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, promoción y protección del empleo, seguridad social y lucha contra el trabajo no declarado.

El segundo eje identifica las medidas estructurales, organizativas y operativas que tienen por fin ofrecer un servicio público eficaz, cuya metodología es cada vez más solicitada por organismos similares de otros países a través de visitas y asesorías técnicas.

En los últimos años además se ha observado un notable interés en la actividad de la Inspección, tras incrementarse el número de denuncias y comunicaciones en el buzón de la ITSS presentadas en los últimos años (un 43% entre 2021 y 2024). Es por ello que la estrategia otorga prioridad a los asuntos que más preocupan a las personas trabajadoras como la estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo o las condiciones salariales.

Esta hoja de ruta prevé mejorar los servicios electrónicos a disposición de los ciudadanos con una nueva sede electrónica que funciones como el punto central de la comunicación entre la ITSS y el ciudadano.



### 3. LOS PERÍODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL NO PUEDEN SUPONER LA MINORACIÓN DEL IMPORTE DE LOS INCENTIVOS

El Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 16 de julio, se ha vuelto a pronunciar sobre la posibilidad de reducir el importe correspondiente a incentivos en caso de haber estado de baja por incapacidad temporal.

La cuestión suscitada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si procede reducir el importe de los incentivos en función del tiempo en el que la persona trabajadora estuvo en situación de incapacidad temporal en el período de referencia para su devengo. La persona trabajadora fue despedida el 16 de diciembre de 2019. El Juzgado de lo Social nº 10 de Málaga de fecha 7 de julio de 2020 se declaró el despido procedente.

|                      |                                |                |               |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|
| Fecha:<br>03/09/2025 | Departamento<br>Laboral y RRHH | Realizado por: | Página<br>3/8 |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|

| DOCUMENTO | TITULO DOCUMENTO                               |   |
|-----------|--|---|
| 9-25      | Informe de novedades laborales septiembre 2025 |  <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup><br>asesores y consultores |

La empresa abonaba a la persona trabajadora incentivos anuales en función de las ventas con IVA de la tienda, con tres topes, el primero por 1.650 euros, el segundo por 3.300 euros y, el tercero por 6.600 euros, lo que se le comunicaba anualmente con las condiciones, entre otras, de que el incentivo se perdía si el empleado causaba baja en la empresa antes de la finalización del periodo de devengo.

En la comunicación de incentivos anuales que realizó la empresa en julio de 2019, para el incentivo anual del 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020, se indicaba que el cobro del incentivo estaba sujeto a la consecución del objetivo de ventas a 31 de enero de 2020, incentivo se haría efectivo en la nómina de marzo.

Por el importe de las ventas de la tienda del 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020, le correspondía el tramo tercero. La persona trabajadora interpuso demanda y el juzgado de lo social estimó en parte la misma reconociéndole el derecho a percibir la cantidad de 5.768,22 euros, en concepto de incentivos devengados durante el año 2019, más el 10% de dicha cantidad por interés de demora.

La empresa recurrió en suplicación, estimando el TSJ de Andalucía en parte el recurso de la empresa y reduciendo el importe de la condena al descontar el período de 50 días en el que la trabajadora estuvo en situación de incapacidad temporal, sentenciando que:

*“El complemento debe calcularse proporcionalmente a los 269 días efectivamente trabajados por la trabajadora durante el referido período de devengo, por lo que la cantidad a abonar por incentivos debe ascender a la suma de 4.864,10 €, más los correspondientes intereses de demora.”*

La persona trabajadora presentó ante el Tribunal Supremo el recurso de casación que ahora comentamos. El TS falla a favor de la trabajadora, revocando lo sentenciado por el TSJ y declarando firme la sentencia del JS.

En los fundamentos de derecho de la sentencia se indica que el TS ya se ha pronunciado sobre esta cuestión y que no hay base legal para que se puedan descontar los días de incapacidad temporal en el pago de los incentivos en tanto retribución variable.

En particular, la Sentencia 384/2016, de 5 de mayo, consideró contraria a derecho la actuación de la empresa consistente en deducir del pago del complemento del plan de objetivos de productividad, la parte correspondiente a los días en los que el contrato de trabajo había estado suspendido por encontrarse la trabajadora en situación de incapacidad temporal.

Por su parte, la STS 797/2016, de 4 octubre, reitera el criterio de la precedente y, añade, que en todo caso correspondería a la empresa la carga de probar que estuviere justificada la deducción de los periodos de baja médica, lo que no había conseguido acreditar.

En la sentencia, se detalla expresamente que *“no se trata de conclusión aplicable en todo caso, pero sí en aquellos planes de remuneración variable o por objetivos que posean características similares a los de las empresas mencionadas. Ni la empleadora puede, de forma unilateral, establecer condicionantes ajenos a los previstos en el convenio colectivo, ni la mera declaración empresarial de que la suspensión por IT comporta minoración del incentivo puede considerarse, por sí misma, la causa que justifica esa consecuencia”*.

|                      |                                |                |               |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|
| Fecha:<br>03/09/2025 | Departamento<br>Laboral y RRHH | Realizado por: | Página<br>4/8 |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|

|           |  |   |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TITULO DOCUMENTO                               |  <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup><br>asesores y consultores |
| 9-25      | Informe de novedades laborales septiembre 2025 |   |

En resumen, aplicando esto al caso concreto ahora enjuiciado, el tiempo que la trabajadora permaneció en IT durante el año natural a que corresponde el bonus en cuestión no puede comportar la minoración del importe de sus incentivos ya que se trata de una decisión unilateral de la empresa sin base alguna que permita justificar la misma.

Esta sentencia se alinea con la normativa antidiscriminatoria, evitando que la incapacidad temporal sea un factor que perjudique a los empleados en el cobro de sus incentivos. Y supone la obligación para las empresas de revisar sus cláusulas de bonus para asegurar que no contengan criterios de reducción que contravengan la misma.



#### **4. EL TRIBUNAL SUPREMO SE PRONUNCIA SOBRE LAS INDEMNIZACIONES ADICIONALES POR DESPIDO IMPROCEDENTE**

La reciente Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) de 16 de julio de 2025 (rcud 3993/2024) era una resolución muy esperada, tanto por la relevancia de la cuestión debatida como por las implicaciones prácticas que conlleva. La sentencia pone fin (por lo menos temporalmente) a las dudas interpretativas existentes en torno a la posibilidad de incrementar judicialmente la indemnización por despido improcedente, aportando un criterio claro y uniforme que refuerza la seguridad jurídica en el tráfico laboral, especialmente para las empresas, que encuentran en esta doctrina un marco indemnizatorio cerrado y previsible frente a reclamaciones por extinción contractual.

En dicha sentencia, el Pleno de la Sala de lo Social del TS fija doctrina en torno a la naturaleza cerrada del sistema indemnizatorio previsto para el despido improcedente en el ordenamiento jurídico español. La resolución responde a un recurso de unificación de doctrina interpuesto contra una sentencia que había concedido al trabajador, además de la indemnización legal tasada, una cuantía adicional en concepto de reparación complementaria por daño sufrido, apoyándose en normas internacionales como el Convenio núm. 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada.

El Alto Tribunal, por mayoría, concluye que la indemnización establecida en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), esto es, 33 días de salario por año trabajado con un tope de 24 mensualidades, constituye la única compensación posible por despido improcedente en el ámbito judicial, descartando la posibilidad de otorgar una cuantía superior con fundamento en supuestos daños adicionales o en una hipotética "indemnización adecuada" conforme a instrumentos internacionales. En este sentido, considera que las previsiones del Convenio 158 de la OIT o de la Carta Social Europea no tienen eficacia directa ni crean derechos subjetivos directamente invocables ante los tribunales, al no estar dotadas de un contenido normativo suficientemente determinado y requerir desarrollo legislativo interno para ser aplicables.

Asimismo, el Pleno establece que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales, órgano que en anteriores resoluciones había sostenido que la indemnización legal española era insuficiente en determinados casos, no tienen carácter vinculante para los órganos jurisdiccionales nacionales. Estas valoraciones, aun cuando puedan inspirar reformas normativas, no permiten a los jueces apartarse del régimen indemnizatorio legalmente establecido, ni habilitan la fijación judicial de indemnizaciones "a la carta" en función de

|                      |                                |                |               |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|
| Fecha:<br>03/09/2025 | Departamento<br>Laboral y RRHH | Realizado por: | Página<br>5/8 |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|

|           |  |   |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TITULO DOCUMENTO                               |  <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup><br>asesores y consultores |
| 9-25      | Informe de novedades laborales septiembre 2025 |   |

critérios subjetivos. El Supremo enfatiza la necesidad de preservar la seguridad jurídica y la igualdad en la aplicación de la ley, rechazando que pueda establecerse una segunda capa indemnizatoria sin cobertura legal expresa.

La sentencia ha contado con dos votos particulares, suscritos por tres magistrados, que defienden la posibilidad de conceder indemnizaciones complementarias en casos excepcionales, sobre la base de una interpretación conforme de los tratados internacionales y en aras de garantizar una tutela judicial efectiva. A su juicio, prohibir toda posibilidad de reparación adicional puede dejar sin compensación adecuada a trabajadores despedidos en condiciones especialmente gravosas, incurriendo en una vulneración indirecta del principio de reparación integral del daño.

Con esta resolución, el Tribunal Supremo cierra definitivamente la puerta a las pretensiones de incremento judicial de la indemnización por despido improcedente, consolidando un criterio de cierre legal del sistema compensatorio y subordinando cualquier revisión de este a la intervención expresa del legislador. Esto implica la imposibilidad de que los órganos judiciales puedan reconocer perjuicios económicos adicionales o indemnizaciones moduladas al caso concreto por esta vía, salvo las indemnizaciones adicionales por vulneración de derechos fundamentales, que no se establecen por el despido en sí. Esta doctrina refuerza la seguridad jurídica y la previsibilidad del sistema, pero al mismo tiempo reaviva el debate sobre la adecuación del régimen español a los compromisos internacionales en materia de protección frente al despido injustificado.



## **5. LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL TIENEN DERECHO A PERCIBIR LAS MEJoras VOLUNTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE LAS EMPRESAS USUARIAS**

Los trabajadores contratados por ETT y puestos a disposición de empresas usuarias podrán reclamar las mismas mejoras voluntarias reconocidas Los trabajadores contratados por ETT y puestos a disposición de empresas usuarias podrán reclamar las mismas mejoras voluntarias reconocidas en los convenios colectivos en caso de incapacidad temporal, siempre y cuando realicen iguales funciones en iguales condiciones.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), mediante su sentencia n.º 466/2025, de 27 de mayo, reconoce el derecho de las personas contratadas por empresas de trabajo temporal (ETT) a percibir las mejoras voluntarias en caso de incapacidad temporal previstas en los convenios colectivos de las empresas usuarias para las que prestan servicios. Esta resolución, se alinea con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), especialmente tras la STJUE n.º C-649/2022, del 22 de febrero de 2024.

En el caso analizado, los contratos de puesta a disposición establecían como marco normativo el convenio de empresas de trabajo temporal, pero las empresas usuarias aplicaban convenios colectivos que reconocían una mejora voluntaria –por encima de la prestación ordinaria de la Seguridad Social– para los trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT), ya fuera derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo. Un trabajador de una ETT reclamó ante los tribunales la aplicación de esas mejoras voluntarias, argumentando que, en virtud de la legislación vigente, tenía derecho al mismo trato que los empleados contratados directamente por la empresa usuaria para el desempeño del mismo puesto y en idénticas circunstancias. Las instancias inferiores

|                      |                                |                |               |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|
| Fecha:<br>03/09/2025 | Departamento<br>Laboral y RRHH | Realizado por: | Página<br>6/8 |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|

|           |  |  |
|-----------|--|--|
| DOCUMENTO | TITULO DOCUMENTO                               |  |
| 9-25      | Informe de novedades laborales septiembre 2025 |  |

(Juzgado de lo Social n.º 10 de Bilbao y el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco) fallaron a su favor, condenando a la ETT al abono de la mejora económica y reconociendo el derecho solicitado.

La empresa presentó recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS, apoyándose en anteriores sentencias de la propia Sala de lo Social dictadas en 2004 y 2007, donde se había sostenido que el art. 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT), no obligaba a abonar las mejoras voluntarias incorporadas en los convenios de la empresa usuaria. Sin embargo, el TS ha considerado que la anterior interpretación ha quedado superada tras los cambios legislativos y la reciente posición del TJUE. En especial, destaca que la Directiva 2008/104/CE y su transposición al derecho español en la reforma de 2010 obligan a entender de modo mucho más amplio el concepto de *"condiciones esenciales de trabajo y empleo"*, incluyendo dentro de la remuneración no solo los salarios, sino también cualquier gratificación económica fijada en el convenio de la empresa usuaria que compense la situación de Incapacidad Temporal.

La mencionada sentencia del TJUE, considera contraria al Derecho Comunitario toda normativa interna que otorgue un trato retributivo inferior a los trabajadores de ETT respecto a quienes hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria para realizar idénticas funciones en igual periodo. El TJUE estima que las mejoras voluntarias no constituyen solo una contraprestación directa por el trabajo realizado, sino que su objetivo principal es garantizar al trabajador una fuente de ingresos compensatoria en situación de incapacidad, por lo que deben considerarse parte integrante de la remuneración exigida por la directiva comunitaria.

Además, también europeo considera irrelevante que la prestación económica sea abonada en caso de incapacidad permanente (como en el caso analizado por el TJUE) o temporal, pues la finalidad es idéntica: evitar una discriminación entre empleados bajo idéntico régimen de trabajo y condición.

La sentencia recoge expresamente que *«la persona contratada por una ETT y cedida en misión debe beneficiarse de la mejora voluntaria que prevé el convenio colectivo de la empresa usuaria para los casos de incapacidad temporal»*.

La Sala de lo Social desestima el recurso de casación presentado por la empresa, detallando los siguientes aspectos en su resolución:

- a) Dentro del concepto de *"condiciones esenciales de trabajo y empleo"* de nuestro art. 11 de la LETT y del art. 5 de la Directiva queda comprendida la remuneración que la persona cedida debe percibir.
- b) El concepto de remuneración ha de ser interpretado de forma amplia por lo que debe incluir también las mejoras voluntarias que puedan contemplar los convenios de las empresas usuarias.
- c) Resulta evidente que si el actor hubiera sido contratado directamente por la empresa usuaria habría percibido esa mejora en caso de incapacidad temporal.
- d) Solo con el reconocimiento de esa mejora se garantiza la igualdad de trato con trabajadores en las mismas condiciones de la empresa usuaria cumpliéndose así con la finalidad perseguida por la Directiva comunitaria y el tenor actual de nuestra Ley 14/1994.
- e) No existen en el caso de autos elementos que permitan afirmar que paralelamente el trabajador ha tenido algún tipo de ventajas compensatorias.

|                      |                                |                |               |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|
| Fecha:<br>03/09/2025 | Departamento<br>Laboral y RRHH | Realizado por: | Página<br>7/8 |
|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------|

| DOCUMENTO | TITULO DOCUMENTO                               |   |
|-----------|--|---|
| 9-25      | Informe de novedades laborales septiembre 2025 |  <b>GLEZCO</b> <sup>®</sup><br>asesores y consultores |

A estos efectos ninguna diferencia se observa entre la incapacidad permanente del caso del TJUE y la temporal del presente ya que en ambos se trata de compensar al trabajador por la pérdida de ingresos resultante de esa inhabilidad para ejercer su profesión habitual.