



# Newsletter Derecho Laboral

Octubre 2025

**forv/s**  
**mazars**

**Jurisprudencia:** La compensación por comida en jornada partida tiene carácter indemnizatorio y fijo, no requiriéndose la aportación de factura o ticket para su abono.

El Tribunal Supremo en su sentencia 4094/2025, de fecha 1 de octubre de 2025, concluye que la compensación por comida prevista en el Convenio Sectorial de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social tiene naturaleza indemnizatoria y carácter fijo, sin que proceda exigir a los trabajadores la aportación de ticket o factura para su abono.

El Tribunal razona que dicha compensación no retribuye un gasto efectivamente realizado, sino que sustituye la obligación de la empresa de facilitar un servicio de comedor a su cargo. Por tanto, el derecho a percibirla surge por el mero hecho de realizar jornada partida, con independencia de que el trabajador coma en su domicilio, lleve su comida o no acredite gasto alguno.

La sentencia aclara además que el mantenimiento histórico de la práctica empresarial de exigir justificante no puede modificar el contenido del convenio ni limitar derechos reconocidos en él. Tampoco genera una condición más beneficiosa en favor de la empresa.

Por último, el Tribunal descarta que el reconocimiento de este derecho suponga un incremento de la masa salarial prohibido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, al no haberse acreditado aumento alguno del gasto.

En consecuencia, el Tribunal Supremo confirma que los trabajadores tienen derecho a percibir la compensación por comida establecida en el convenio, sin necesidad de presentar justificante de gasto alguno.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.

**Jurisprudencia:** Procedencia de despido disciplinario de un trabajador fijo discontinuo, declarándose caducada la acción por falta de diligencia de éste.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirma la caducidad de la acción de despido presentada por un trabajador fijo discontinuo al considerar que la empresa actuó con la diligencia exigible al intentar comunicar el despido disciplinario por diversos medios y que la falta de recepción se debió exclusivamente a la conducta del trabajador.

El litigio se origina tras la decisión empresarial de despedir disciplinariamente al trabajador, que venía prestando servicios desde 2019 como socorrista fijo discontinuo. El 2 de noviembre de 2023, la empresa comunicó el despido disciplinario por hechos ocurridos el 13 de septiembre de 2023. Estos hechos se calificaron como faltas muy graves conforme a la normativa convencional, en relación con los artículos 54.2 b) y c) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La empresa notificó la decisión por burofax en dos ocasiones a la dirección que el propio trabajador había facilitado, pero éste no retiró las comunicaciones. También remitió la carta mediante la plataforma Signaturit (sin que el trabajador la abriese) y finalmente a través de WhatsApp el 8 de noviembre de 2023, medio habitual de comunicación con él. La empresa cursó la baja en la Seguridad Social el 4 de diciembre de 2023, indicando como causa el despido disciplinario. El trabajador no impugnó la decisión en ese momento.

Meses después, el 23 de mayo de 2024, el trabajador envió un WhatsApp y un correo electrónico a la empresa, solicitando información sobre su reincorporación para la nueva temporada. Ante la falta

de respuesta, interpuso demanda por despido, alegando falta de llamamiento y sosteniendo que la empresa había incurrido en un despido tácito nulo o improcedente.

Tanto en primera instancia como el TSJ del País Vasco entendieron que la empresa había cumplido con su obligación de notificar el despido y que la acción del trabajador se presentó fuera del plazo de 20 días hábiles previsto en el artículo 59.3 del ET.

Destaca el razonamiento en que se afirma que el artículo 55.1 ET impone al empresario una obligación de medios y no de resultado: basta con acreditar una actuación diligente para comunicar el despido, sin que sea necesaria su recepción efectiva cuando el trabajador impide voluntariamente la entrega.

La falta de recepción fue atribuible exclusivamente al trabajador, que no recogió las comunicaciones ni facilitó un domicilio alternativo. La relación laboral, por tanto, se extinguió válidamente en noviembre de 2023, estando caducada la acción cuando se presentó la demanda meses después. En consecuencia, tampoco puede hablarse de despido tácito por falta de llamamiento, dado que el vínculo ya se había extinguido con anterioridad.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.**

**Jurisprudencia:** La Audiencia Nacional (AN) rechaza que las empresas deban remunerar el permiso parental de 8 semanas.

**La AN corrige la doctrina mayoritaria de varios juzgados que venían reconociendo el derecho de los trabajadores a recibir compensación económica durante este permiso parental.**

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, introdujo el artículo 48 bis al Estatuto de los Trabajadores que recoge un permiso parental de 8 semanas de duración para el cuidado de hijos menores hasta que el menor cumpla los ocho años.

Dicha inclusión tenía su base en la Directiva Europea 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional, que establece que “el mínimo previsto de para la posible cobertura económica del permiso parental no abarca a la totalidad de los cuatro meses sino únicamente al mínimo de dos meses que no pueden ser transferidos”.

Pero, es que, la AN considera que España ya cubre sobradamente con la obligación europea que no es otra que garantizar un determinado número de semanas retribuidas para el cuidado de los hijos y, actualmente, los trabajadores cuentan con 19 semanas de baja por nacimiento o adopción (entre otros permisos y licencias relacionadas con el cuidado de hijos) por lo que se considera la Directiva correctamente traspuesta a normativa nacional.

En consecuencia, se establece que el permiso parental del 48 bis del Estatuto de los Trabajadores será “no cubierto económicamente -ni mediante retribución ni mediante prestación económica”.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.**

**Jurisprudencia: Mensajería vs. Transporte:** el Supremo aclara qué convenio aplicar en las subcontratas de reparto.

La aplicación del art. 42.6 ET exige atender a la actividad concreta de la contrata. Si ésta consiste en mensajería y reparto mediante vehículos ligeros, queda fuera del ámbito del transporte de mercancías por carretera.

La Audiencia Nacional había declarado que a los trabajadores de Internet Commerce Solutions, S.L. (empresa que presta servicios de entrega de paquetería para Amazon a través de Immediate Delivery, S.L.) debía aplicárseles el Convenio Provincial de Transporte de Mercancías por Carretera. La Empresa recurrió en casación ante el Tribunal Supremo, alegando que su actividad no era propiamente de transporte sino de mensajería y reparto ligero.

El Supremo estima el recurso y revoca la sentencia de la Audiencia Nacional, al entender que la actividad principal de Internet Commerce Solutions es la mensajería y el reparto con vehículos ligeros, sin autorizaciones de transporte pesado. Como la actividad de mensajería y de reparto con vehículos ligeros no se encuentra en el ámbito funcional del II Acuerdo General del Transporte de Mercancías no procede aplicar el Convenio Colectivo de transporte de mercancías a sus trabajadores.

Además, el Tribunal recuerda que el artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores impone aplicar el convenio del sector de la actividad efectivamente desarrollada en la contrata o subcontrata, no el del comitente ni el del contratista si difieren.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.

**Jurisprudencia:** El TJUE reconoce los desplazamientos instados por el empleador como tiempo de trabajo efectivo.

El Tribunal declara que los desplazamientos realizados a petición del empleador, bajo sus directrices y utilizando medios de la empresa, deben considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos de la Directiva 2003/88/CE.

El caso tiene su origen en una cuestión prejudicial planteada por el TSJ de la Comunidad Valenciana, relativa a los empleados de la empresa pública VAERSA, quienes debían desplazarse diariamente desde una base establecida por la compañía hasta distintos espacios naturales donde desarrollaban sus funciones. Dichos trayectos se realizaban en vehículos de la empresa, en horario fijado y bajo instrucciones concretas.

El Tribunal europeo recuerda que la Directiva sobre tiempo de trabajo define éste como el período durante el cual el empleado permanece a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o funciones, sin admitir categorías intermedias entre trabajo y descanso. En consecuencia, cuando el desplazamiento es esencial para la prestación del servicio y el trabajador se encuentra sometido al control del empleador, debe computarse como tiempo laboral.

Asimismo, el TJUE subraya que esta interpretación debe aplicarse de manera uniforme en todos los Estados miembros, sin distinción entre los trayectos de ida y de regreso, puesto que ambos se desarrollan bajo las mismas condiciones de obligatoriedad y dependencia.

En virtud de ello, el Tribunal concluye que los desplazamientos realizados por los empleados desde la base operativa hasta los lugares de trabajo, y viceversa, constituyen tiempo de trabajo efectivo, confirmando así su doctrina previa en materia de desplazamientos laborales.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.

**Jurisprudencia:** Aquellos conceptos que tienen naturaleza extrasalarial son plenamente embargables.

El Tribunal Económico-Administrativo Central unifica doctrina y concluye que los gastos compensados derivados a de la actividad laboral tienen naturaleza extrasalarial y, por lo tanto, no se le aplican las limitaciones a ser embargados que se aplican sobre el salario ordinario.

El Tribunal Económico-Administrativo Central (en adelante, "TEAC") en su resolución de 15 de octubre, unifica criterio señalando que aquellos conceptos de naturaleza extrasalarial son plenamente embargables, independientemente de que se incluyan o no en la nómina del perceptor.

En este sentido, el Tribunal basa su razonamiento en que las dietas, en cuanto a su carácter de indemnización o suplido que la empresa abona a la persona trabajadora por los gastos realizados, no tienen carácter salarial conforme lo establecido en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, al no ser considerado sueldo, salario, retribución o su equivalente no les son de aplicación las limitaciones de embargabilidad establecidas por el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Aunque el asunto planteado ante el TEAC se circunscribía únicamente ante la discusión sobre la embargabilidad de las dietas, el razonamiento expuesto por el Tribunal se extendería ante cualquier otra indemnización o suplido que no tenga naturaleza salarial.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.

# Contacto

[derecho.laboral@forvismazars.com](mailto:derecho.laboral@forvismazars.com)

