

NEWSLABOUR

RSM

N_48

Noviembre-Diciembre 2025

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL



EN ESTE NÚMERO

>Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

> Derecho práctico

Sobre la obligación legal de la empresa de iniciar una negociación ante una solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, a propósito de la Sentencia Núm. 825/2025 del Tribunal Supremo

> Asunto del mes

¿Tienen las familias monoparentales derecho a más semanas de prestación por nacimiento y cuidado del menor?

> Sentencia del mes

¿Cómo se calculan los salarios de tramitación en supuestos de cesión ilegal? Una clave que el Tribunal Supremo acaba de aclarar

> Consejo del mes

Las famosas celebraciones de empresa con motivo de la proximidad a las fechas navideñas



Editorial

Ignacio Hidalgo, Eduardo Gómez de Enterría, Miguel Capel y Ana Lahuerta

En el último mes, varias han sido las novedades que han sucedido en materia de derecho laboral, y como siempre, [#NewsLabour](#) recoge tanto las sentencias más relevantes, como aspectos prácticos del día a día y análisis de asuntos.

En esta edición trataremos Sentencias de gran interés, como la dictada por el Tribunal Supremo sobre los salarios de tramitación en supuestos de cesión ilegal.

Por otro lado, no te pierdas nuestro Consejo del Mes, donde analizamos diversas cuestiones y problemáticas que pueden surgir en relación con la cena de navidad de empresa.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!





> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Lucía Álvarez

Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de octubre de 2025: el TS fija que el plus de toxicidad solo se abona por trabajo efectivo

En este caso, el TS analiza si el plus de toxicidad del Convenio de Limpieza de Vizcaya debe pagarse por día natural o solo por día efectivamente trabajado. El TS constata que dicho plus es un complemento de puesto de trabajo, creado para compensar las condiciones tóxicas en las que el empleado presta servicio. Por ello, solo tiene sentido abonarlo cuando el trabajador realmente desempeña la labor en esas circunstancias, y no durante días en los que no se trabaja.

El Supremo corrige al TSJ del País Vasco, recordando su propia doctrina previa: si el convenio no dice expresamente que se pague por días naturales, debe entenderse limitado al trabajo efectivo. Añade que estos complementos no son consolidables y sólo nacen cuando existe exposición real al riesgo. Por ello, declara que la sentencia recurrida aplicó erróneamente el artículo 6 del convenio. Finalmente, el TS estima el recurso de la empresa, anula la sentencia del TSJ y confirma la del Juzgado, rechazando pagar el plus por día natural.

Sentencia de la Audiencia Nacional del 31 de octubre de 2025: la AN descarta vulneración de libertad sindical en la composición de las comisiones de trabajo de la FNMT

La AN analiza si la FNMT y los sindicatos mayoritarios vulneraron la libertad sindical de CSIF al excluirlo de dos comisiones creadas tras la modificación del convenio: clasificación profesional y jubilación parcial anticipada. La Sala confirma primero que CSIF sí está legitimado para reclamar, pero entra al fondo y concluye que estas comisiones no son negociadoras, sino grupos de trabajo técnicos sin poder para modificar condiciones laborales. Al no tener carácter negociador, no es exigible la proporcionalidad sindical en su composición.

Además, el convenio no fija un número obligatorio de miembros, y limitar la presencia a tres representantes por cada parte no se considera arbitrario, sino una medida razonable para hacer operativo un trabajo complejo y prolongado. La AN también observa que otras comisiones funcionan con miembros limitados y sin presencia de todos los sindicatos, sin que ello suponga discriminación. Tampoco queda acreditado que la FNMT impusiera una exclusión antijurídica. En consecuencia, la Sala rechaza la existencia de vulneración de libertad sindical y desestima íntegramente la demanda, absolviendo a empresa, sindicatos y comité intercentros.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del 31 de octubre de 2025: el TSJ revoca y concede el plus de distancia

El TSJ de Cantabria revisa la reclamación del trabajador por el plus de distancia y concluye que el Juzgado de instancia aplicó de forma demasiado amplia el efecto de cosa juzgada del acuerdo colectivo homologado en 2024. La Sala explica que este acuerdo sólo puede impedir reclamaciones a partir de su firma, pero no puede borrar derechos ya devengados





antes. Señala que, cuando el trabajador presentó su papeleta y demanda (2022–2023), el art. 45 del convenio anterior seguía vigente y el plus de distancia estaba plenamente reconocido.

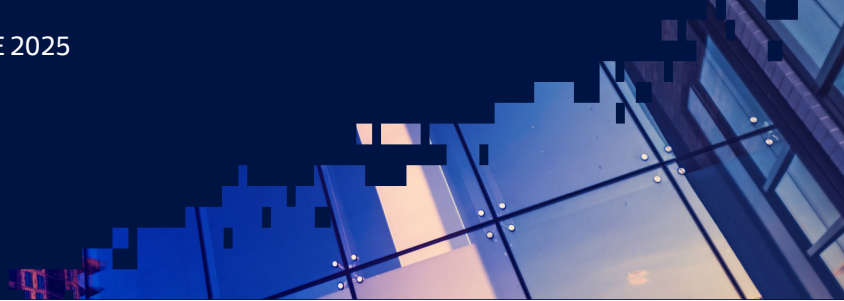
Además, el TSJ recuerda que los acuerdos parciales de 2022 y 2023 no suprimieron el plus, y que el nuevo convenio no puede aplicarse retroactivamente. Por eso, entiende que el trabajador tenía derecho a cobrar lo generado hasta mayo de 2024, momento previo al acuerdo que introduce la compensación y absorción. Finalmente, el Tribunal revoca la sentencia y condena a la empresa a pagar 4.694,20 € por el plus devengado en ese periodo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 6 de noviembre de 2025: no hay represalia, pero tampoco gravedad para despedir

El TSJ de Cataluña analiza el despido de un trabajador en IT psiquiátrica al que la empresa acusa de perjudicar su curación por consumir alcohol mientras estaba

medicado. Reconoce que existen indicios de represalia por las demandas previas del trabajador (garantía de indemnidad). Sin embargo, considera que la empresa aportó una justificación alternativa razonable: el actor consumió alcohol un día en que ya estaba bajo medicación incompatible, conducta acreditada en los hechos probados. Esa explicación rompe la conexión causal con la represalia, de modo que no procede declarar la nulidad.

Aun así, el Tribunal entiende que ese único consumo aislado, sin acreditarse perjuicio real al proceso curativo, no reúne la gravedad exigida por el art. 54 ET para un despido procedente. Por ello, estima parcialmente el recurso, elimina la nulidad y también la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, y finalmente declara el despido improcedente, dejando a la empresa la opción entre readmitir o indemnizar con 21.170 €. ■



> Derecho práctico

Sobre la obligación legal de la empresa de iniciar una negociación ante una solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, a propósito de la Sentencia Núm. 825/2025 del Tribunal Supremo

Daniel santamarina

Con un contexto laboral cada vez más orientado a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, donde el legislador impulsa la creación de herramientas jurídicas para que las personas trabajadoras puedan adaptar su tiempo de trabajo a sus necesidades personales, familiares y profesionales, conviene recordar que el artículo 34.8 del ET recoge el derecho de las personas trabajadoras para solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, así como en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, con la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral.

Concretamente, el párrafo cuarto del artículo 34.8 del ET establece que, ante la solicitud de la persona trabajadora, la empresa deberá abrir un proceso de negociación con el trabajador, con una duración máxima de 15 días, comunicando por escrito su decisión motivada en caso de denegación, aceptación o propuesta alternativa.

Con este contexto social y normativo, surge, en no pocas ocasiones, una cuestión controvertida que analiza la Sentencia núm. 825/2025 del Tribunal Supremo: ¿la empresa puede denegar automáticamente la solicitud de

adaptación de jornada de un trabajador o está obligada a abrir un verdadero periodo de negociación con el trabajador?

Pues bien, el Alto Tribunal, en su Sentencia núm. 825/2025, viene a aclarar que esta cuestión afirmando que la obligación de negociación prevista en el artículo 34.8 del ET es un mandato legal y no una mera formalidad, esto es, un auténtico deber empresarial que debe llevarse a cabo de forma real y efectiva.

Con este contexto, procedemos a analizar las principales cuestiones que surgen a raíz de esta sentencia:

¿Cuál es el origen de la controversia?

El trabajador solicitó a la empresa la adaptación de su jornada de trabajo por motivos de conciliación, concretamente el cambio de una jornada partida de 8:00 a 17:00 horas a un horario continuo de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, para poder recoger a su hija del colegio a las 16:20 horas.





La empresa no inició un proceso negociador conforme exige el artículo 34.8 del ET, limitándose a rechazar la solicitud mediante una comunicación al trabajador.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Oviedo desestimó en instancia la demanda del trabajador. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias revocó la sentencia, reconociendo el derecho del trabajador a la adaptación solicitada, puesto que entendía que, al no haberse iniciado un proceso de negociación, la medida debía entenderse concedida automáticamente, y condenando a la empresa a pagar una indemnización de 7.501 euros por daños y perjuicios.

¿Qué alegaba la empresa en el recurso?

La empresa sostenía que la ausencia de una negociación formal con el trabajador no debía implicar automáticamente la concesión de la adaptación solicitada.

¿Qué resuelve el Tribunal Supremo?

La doctrina fijada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resulta especialmente clara y contundente: la apertura del proceso de negociación previsto en el artículo 34.8 del ET es un trámite obligatorio para la empresa. Su omisión no puede considerarse un simple defecto formal, sino un incumplimiento grave de las obligaciones empresariales.

En consecuencia, la falta de negociación puede dar lugar a que el órgano judicial (i) considere vulnerado el derecho del trabajador, (ii) reconozca judicialmente la adaptación de jornada solicitada y (iii) condene a la empresa a indemnizar por los perjuicios derivados.

Todo ello, salvo que la solicitud del trabajador sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

¿Es automática la concesión si no hay negociación?

Si la empresa no abre el periodo de negociación ni responde de forma motivada dentro del plazo legal, la solicitud de adaptación de jornada debe presumirse concedida automáticamente.

El análisis de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, así como su impacto en las necesidades organizativas y productivas, debe realizarse necesariamente durante dicho periodo de negociación. Además, en caso de que la empresa incumpla este deber, no podrá analizarse la razonabilidad o proporcionalidad de la adaptación con posterioridad, fuera del plazo legal, debiendo

entenderse concedida la solicitud.

En este sentido, el Tribunal señala, por un lado, que corresponde a la empresa acreditar que la medida solicitada resulta inviable o desproporcionada, basando su oposición en causas objetivas y organizativas debidamente motivadas; y, por otro, que la carga argumentativa y probatoria se ve especialmente reforzada en perjuicio de la empresa cuando esta incumple su obligación de negociar.

¿Qué implicaciones prácticas puede tener esta resolución para las empresas?

Esta sentencia deja claro que las empresas no pueden limitarse a rechazar una solicitud de adaptación de jornada de manera unilateral y sin diálogo.

Por el contrario, es necesario abrir una verdadera negociación, esto es, convocar a la persona trabajadora, analizar su situación concreta, valorar y proponer alternativas, documentar el proceso, y, finalmente, emitir una decisión motivada (ya sea aceptando o rechazando la solicitud de la persona trabajadora).

En definitiva, de acuerdo con la Sentencia del Supremo, la negociación no debe ser un mero trámite vacío de contenido, sino una "verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras".

Conclusión

La empresa está, en virtud del artículo 34.8 del ET, obligada legamente a abrir un periodo de negociación real entre empresa y trabajador cuando este último haya solicitado la adaptación de su jornada. No basta con decir "no".

Así, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo interpreta que el artículo 34.8 del ET no permite a las empresas dar una respuesta directa negativa, aunque esté fundamentada o contenga alternativas, pues, según el Alto Tribunal, estaría eludiendo la obligación de abrir un verdadero periodo de negociación.

¿Te ha sido útil la presente información? ¿Tienes alguna otra cuestión que no haya sido tratada en este artículo? Para cualquier duda o comentario sobre cuestiones relacionadas con el procedimiento a seguir ante una solicitud de adaptación de jornada, no dudes en ponerte en contacto conmigo, o con cualquier miembro del Departamento de Derecho del Trabajo de RSM, y estaremos encantados de asesorarte. ■

> Asunto del mes

¿Tienen las familias monoparentales derecho a más semanas de prestación por nacimiento y cuidado del menor?

Gadea Saldaña

La situación de las familias monoparentales plantea importantes interrogantes en el ámbito del permiso y la prestación por nacimiento y cuidado del menor: ¿puede el progenitor único acumular a su propio permiso las semanas que corresponderían al otro progenitor en caso de familia biparental? ¿Cuál es el alcance del derecho a la prestación de Seguridad Social en estos supuestos?

La sentencia del Tribunal Supremo núm. 1020/2025, de 22 de octubre de 2025, analiza esta cuestión relativa al derecho de las familias monoparentales a ampliar el permiso y la prestación por nacimiento a la luz de la reciente doctrina constitucional, fijando pautas relevantes para la aplicación del régimen jurídico de estos permisos y prestaciones.

¿Qué ha resuelto el Supremo?

El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por una madre de familia monoparental, reconociendo su derecho a la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor en diez semanas adicionales, no en las dieciséis que solicitaba inicialmente.

El Tribunal Constitucional ha declarado que la falta de previsión específica en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social respecto a las familias monoparentales produce un trato discriminatorio por razón de nacimiento (art. 14 CE), en relación con los derechos del menor (art. 39 CE).



La ampliación se limita a 10 semanas, coincidiendo con el permiso para el segundo progenitor en las familias biparentales, pero no incluye las 6 primeras semanas, que son de disfrute obligatorio inmediato tras el parto. No queda acreditado el derecho a acumular la totalidad del permiso, sino únicamente las semanas equivalentes que permitirían igualar el tiempo efectivo de cuidado parental.

¿Y qué implicaciones tiene para la Seguridad Social y los empleadores?

La resolución obliga a reconocer y abonar, por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), la ampliación de la prestación para el progenitor monoparental.

La empresa debe aceptar la mayor duración de la suspensión del contrato, en los términos que señala la doctrina constitucional y la nueva interpretación judicial, aunque sin exceder el límite de las 10 semanas adicionales.

Claves prácticas de esta doctrina

- Las familias monoparentales tienen derecho a una ampliación de 10 semanas en el permiso y la prestación por nacimiento y cuidado del menor respecto a lo ya reconocido, equiparando así la protección del menor de familia monoparental al de familia biparental.
- No se reconoce el derecho a acumular la totalidad del permiso del segundo progenitor, sino únicamente las semanas no coincidentes con las primeras seis de disfrute obligatorio.

Esta sentencia sienta un precedente importante, que refuerza los principios de igualdad y protección a la infancia en materia de Seguridad Social, y establece un criterio claro para la gestión de permisos y prestaciones en familias monoparentales.

¡Si necesitas asesoramiento sobre si tu empresa está cumpliendo con todas las obligaciones en materia de teletrabajo, no dudes en ponerte en contacto conmigo! ■

> Sentencia del mes

¿Cómo se calculan los salarios de tramitación en supuestos de cesión ilegal? Una clave que el Tribunal Supremo acaba de aclarar

Roberto Villón

La cesión ilegal sigue siendo uno de los frentes más complejos para las empresas, especialmente para aquellas que trabajan con contratas, subcontratas o servicios externalizados. A la habitual preocupación por la responsabilidad solidaria, las diferencias retributivas o la obligación de integrar al trabajador en plantilla, se suma otra cuestión que genera incertidumbre en fases de ejecución:

- ¿Cómo deben calcularse los salarios de tramitación cuando se declara nulo un despido y el trabajador opta por incorporarse a la empresa cesionaria (entidad que recibe trabajadores de otra empresa)?
- ¿Debe actualizarse ese salario con arreglo a la tabla retributiva de la empresa real? ¿O debe respetarse la cuantía fijada en la sentencia que resolvió el despido?

Estas preguntas han sido resueltas de forma clara por el Tribunal Supremo en su reciente Sentencia 905/2025, de 15 de octubre, que aclara definitivamente qué salario debe utilizarse como referencia en estos procedimientos.

¿Qué ha resuelto exactamente el Tribunal Supremo?

El caso analizado por la Sala Cuarta parte de una situación habitual: una trabajadora que presta servicios para el Servicio Andaluz de Salud (SAS) a través de distintas empresas contratistas, cuyo despido es declarado nulo y cuya relación se califica como cesión ilegal. Tras quedar firme la sentencia, la trabajadora ejerce la opción del artículo 43.4 del Estatuto de los Trabajadores y decide integrarse en el SAS como personal indefinido no fijo. A partir de ese momento, se abre la fase de ejecución y surge el conflicto: ¿qué salario de tramitación debe abonarse? ¿El que percibía en la empresa externa (1.300 euros), o el correspondiente a la categoría y tabla salarial del SAS (1.974,19 euros)?

La respuesta del Tribunal Supremo es inequívoca: los salarios de tramitación deben calcularse exclusivamente conforme al salario regulador ya fijado en la sentencia de despido, sin que la opción posterior por la empresa cesionaria pueda modificar retroactivamente esa cuantía.

Para el Alto Tribunal, el punto decisivo es temporal: la opción por la empresa cesionaria se ejerce después de que la sentencia que declara el despido nulo haya adquirido firmeza. Por tanto, no puede alterar el salario regulador que ya quedó fijado y que forma parte del título ejecutivo. Modificar ese parámetro en fase de ejecución supondría reabrir un debate propio de la fase declarativa, lo que jurídicamente es inviable.

¿Qué significa esto para el cálculo real de los salarios de tramitación?

Significa que, incluso si el trabajador acaba incorporándose a una empresa con mejores condiciones, categoría superior o salario más elevado, ese nuevo marco retributivo solo despliega efectos hacia el futuro, a partir del momento en que se reincorpora efectivamente a la empresa real.

Pero en ningún caso puede afectar a los salarios de tramitación, que quedan completamente anclados a lo que la sentencia fijó en su día como salario regulador.

En la práctica, esto ofrece una enorme seguridad jurídica a las empresas involucradas en procesos de cesión ilegal:

- el salario regulador no se recalcula,
- no se indexa a la tabla salarial de la empresa cesionaria,
- y no se retrotrae la retribución superior al periodo cubierto por los salarios de tramitación.

El Tribunal lo explica con un argumento contundente: si la opción por la empresa real pudiera modificar los salarios de tramitación, también podría alterar (en otros casos) la indemnización por improcedencia, lo cual vaciaría de sentido la firmeza de las sentencias de despido.

¿Y qué sucede con la posterior integración en la empresa cesionaria?

Una vez reincorporado el trabajador, sí se aplican plenamente las condiciones del convenio y la categoría real



de la entidad cesionaria. La sentencia lo dice con claridad: la opción del artículo 43.4 ET produce todos sus efectos, pero solo desde el momento en que se materializa la incorporación, no antes.

Así, la empresa cesionaria puede asignar un puesto equivalente, retribuirlo conforme al convenio aplicable y regularizar antigüedad y categoría, pero siempre desde la fecha de reincorporación efectiva, no durante el periodo cubierto por los salarios de tramitación.

Una doctrina que aporta estabilidad y evita desviaciones retributivas inesperadas

Esta sentencia introduce un criterio firme y muy relevante para las empresas: los salarios de tramitación en casos de cesión ilegal no se recalculan en función de la empresa real, aunque el trabajador opte por ella en fase de ejecución, sino

que permanecen exactamente en la cuantía fijada en la sentencia que declaró el despido.

Para las organizaciones que gestionan contratas, subrogaciones, externalizaciones o ejecuciones complejas, este criterio evita incrementos retributivos inesperados y proporciona una hoja de ruta clara para las fases posteriores a la sentencia.

¿Te ha percido un pronunciamiento interesante? Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o la situación se asemeja a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, estaremos encantados de prestarte ese asesoramiento laboral que despeje tus cuestiones. Por ello, si quieres informarte de esta nueva Sentencia y de cómo va evolucionando la cuestión, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■



> Consejo del mes

Las famosas celebraciones de empresa con motivo de la proximidad a las fechas navideñas

Cuestiones varias y consecuencias laborales que podrían derivarse de ciertos hechos y comportamientos inadecuados en el desarrollo de estas

Alejandro Alonso

Con la entrada del mes de noviembre, comienza a ser frecuente que las empresas pongan en marcha la planificación y celebración de la habitual comida o cena de Empresa. Este festejo tradicional brindado por la Compañía con una intención puramente lúdico-festiva puede derivar en una serie de dudas y cuestiones que pasamos a analizar en este artículo.

En primer lugar, nos podemos plantear la duda de si la empresa puede suprimir la celebración de la cena o comida de Navidad con los trabajadores que ha venido festejando años atrás.

Pues bien, esta cuestión, como ocurre también con la más que frecuente duda respecto a la entrega o sustitución de las cestas de Navidad, también ha llegado a los Tribunales. El TSJ de Galicia, en su Sentencia de 9 de febrero de 2021, Rec. 4672/2021, razonó que cuando se trata de un beneficio de los trabajadores –en este caso la comida o cena de Navidad que se viene realizando de manera repetida con el paso de los años– constituye un derecho adquirido que los trabajadores han incorporado al nexo contractual por el paso del tiempo, y por la voluntad del empresario de organizar dicho evento. Esto impediría poder suprimirla o modificarla por decisión unilateral del empresario.

No obstante, si, por el contrario, el empresario deseara suprimirla de todos modos, deberá hacerlo mediante modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o a través de negociación y acuerdo con los trabajadores.

Interesante puede ser que, el mismo Tribunal, en su Sentencia nº 1977/2025, de 8 de abril de 2025, Rec. 87/2025, rechazara que la multinacional textil “H&M” modificase de forma sustancial las condiciones de trabajo al cambiar la cena de Navidad por un desayuno o briefing en la tienda.

¿Es obligatorio acudir a la cena o comida de Navidad? ¿Pueden derivarse acciones de represalia frente al trabajador que no comparece?

Aunque no hay ninguna norma legal que obligue a acudir a las convocatorias navideñas organizadas por la Compañía, sí existe cierta “obligatoriedad” respecto de la asistencia, sobre todo si esta se celebra durante la jornada laboral.

Por ejemplo, se consideró procedente el despido de un trabajador por abuso de la buena fe contractual, ya que el día –laborable– en el que la Empresa celebraba la comida de Navidad con todos sus trabajadores, puso de manifiesto no poder asistir porque tenía que ir a recoger su coche al taller, abandonando su puesto de trabajo a las 2 de la tarde, cuando su hora de salida eran las 6, lo que constituyó un claro abandono del puesto de trabajo, sirviéndose de la ausencia de la restante plantilla por tal motivo.

No obstante, en líneas generales, al no comportar esta velada tiempo efectivo de trabajo, y al tener un carácter puramente voluntario, la asistencia no es obligatoria, y la ausencia tampoco sería sancionable.

¿Se pueden sancionar actitudes inapropiadas en el seno de la cena de Navidad?

El poder disciplinario del empresario puede extenderse a conductas realizadas fuera del horario y lugar de trabajo, como en las citadas cenas o celebraciones de empresa, siempre que dichas conductas tengan una vinculación con la relación laboral y perjudiquen voluntaria y deliberadamente los intereses de la empresa.

Ejemplo de ello es la agresión física o insultos graves a compañeros durante una comida de empresa, que se consideran causa justificada de despido al romper la disciplina laboral y atentar contra las reglas de convivencia exigibles.



Así lo ha entendido, por todas, el Tribunal Supremo, en su Sentencia nº 494/2022, de 31 de mayo de 2022, Rec. 1819/2020, que razonó que el despido disciplinario efectuado por la Empresa fue procedente. En el caso concreto, un empleado agredió verbal y físicamente a sus compañeros después de una cena de Navidad, cuando los jefes y superiores jerárquicos habían abandonado la velada. El Tribunal entendió la licitud del despido cuando se trata de actos vinculados a la relación laboral, dado que los hechos inciden en la buena convivencia (clima laboral) entre los compañeros y afectan indirectamente a la Empresa, dado que esto provoca tanto un descrédito, como una mala imagen de la firma frente a terceros.

Continuando con hechos del todo inapropiados en el seno de estas celebraciones, el 30 de noviembre de 2020, el TSJ de Madrid avaló la decisión del Juzgado de lo Social Nº 33 de Madrid, que declaró procedente el despido de un jefe de almacén de que intentó tocar el culo a una compañera en un cóctel de Navidad cuando ambos salieron a fumar.

¿Cómo debemos gestionar la invitación de trabajadores que al momento del evento tienen su contrato en suspenso, por ejemplo, por incapacidad temporal, disfrute del permiso de cuidado de hijo menor, o similares?

Como hemos indicado, estos eventos, si bien traen causa de una relación laboral, no forman parte de la prestación de servicios, dado que tienen una finalidad puramente lúdica, por lo que no resulta incompatible acudir a los mismos, aunque la prestación de servicios se encuentre suspendida.

Más concretamente, durante una baja médica la Empresa debe evitar ponerse en contacto con el trabajador y dejarle descansar para posibilitar su recuperación, por lo que resultará fundamental indicar en la invitación alguna cautela destinada a evitar que la condición del trabajador se pueda ver agravada por acudir a la celebración de que se trate.

Por último; recomendaciones a la hora de efectuar algún regalo u obsequio a la plantilla en el seno de la cena o comida de Navidad.

Si la Empresa, en el curso de la cena o comida, entregase a la plantilla algún obsequio o regalo, sería recomendable hacérselo extensivo de igual modo a la totalidad de los trabajadores (aunque no asistan), sobre todo si se trata de dinero o de un bien de valor considerable, como podrían ser colonias, perfumes, décimos de lotería, etc.

Por ejemplo, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 10 de diciembre de 2009, Rec. 74/2009, ha considerado que este tipo de diferencias de trato pueden ser discriminatorios.

No obstante, y en atención a las situaciones expuestas, lo ideal sería que la plantilla en su conjunto pudiese disfrutar de un momento agradable, potenciando las relaciones sociales entre las personas trabajadoras, el compañerismo, las sinergias del equipo y otros valores semejantes.

Por ello, si la organización de la cena de navidad de tu Empresa te genera cualquier tipo de duda, desde RSM nos ponemos a tu disposición para asesorarte y analizar el supuesto concreto, y, por supuesto, para profundizar sobre alguna de estas cuestiones u otras que pudiesen surgir sobre dicho asunto. ■



BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA | OPORTO

RSM Spain Proffesional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2025

