

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**TJUE. Registro horario y empleados de hogar: corresponde al órgano judicial remitente aquilatar el alcance de la obligatoriedad que impone la Directiva 2003/88/CE**

Ordenación del tiempo de trabajo. Descanso diario y semanal. Empleados de hogar. Registro horario. Exención de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar. Excepción. Empleada de hogar que presta servicios a tiempo completo que ve desestimada su petición de reconocimiento de horas extraordinarias con ocasión de su despido al considerar el órgano judicial que conoció del asunto que no constaban probadas debido a que tanto la normativa nacional como la jurisprudencia entienden que los empleadores, en este caso, están exentos de la obligación de llevar un sistema de cómputo de la jornada laboral.

La interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, y que privan por tanto a los empleados de hogar de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo, vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. No obstante, la obligación general de registro de la jornada laboral no se opone a que una normativa nacional prevea particularidades, bien en razón del sector de actividad de que se trate, bien en razón de las especificidades de determinados empleadores, en particular, su tamaño, siempre que dicha normativa proporcione a los trabajadores medios efectivos que garanticen el cumplimiento de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. De este modo, debido a las particularidades del sector del trabajo doméstico, un sistema que obligue a los empleadores a computar la jornada laboral diaria de cada empleado del hogar puede prever excepciones por lo que respecta a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, siempre que tales excepciones no vacíen de contenido la normativa en cuestión, extremo que, en el caso de autos, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente, único competente para interpretar y aplicar el derecho nacional. **Discriminación indirecta por razón de sexo. Grupo de trabajadores claramente feminizado.** La exención de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar situaría a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores, constituyendo una discriminación indirecta por razón de sexo, a menos que dicha discriminación estuviera justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. Así sucede si la disposición en cuestión responde a un objetivo legítimo de política social, es adecuada para alcanzar dicho objetivo y es necesaria para ello, entendiéndose que solo puede considerarse adecuada para garantizar el objetivo invocado si responde verdaderamente a la inquietud de lograrlo y si se aplica de forma coherente y sistemática. Sin embargo, la petición de decisión prejudicial no contiene ninguna referencia al objetivo perseguido y el Gobierno español

no ha presentado observaciones al respecto. Por consiguiente, corresponde en definitiva al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la situación también constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54.

([STJUE, Sala Séptima, de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23](#))

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Empresas de mantenimiento de ascensores. No es tiempo de trabajo, a menos que concurren circunstancias específicas, el desplazamiento de los técnicos desde su domicilio al primer punto de la ruta y desde el último a su domicilio

TK Elevadores España, SLU. Actividad consistente en el montaje y mantenimiento de aparatos elevadores. Solicitud de la consideración como tiempo de trabajo el desplazamiento de los trabajadores desde su domicilio particular al domicilio del primer cliente, particular, industrial o comercial, en el que han de realizar sus funciones y la vuelta desde el domicilio del último cliente hasta su domicilio particular.

Conforme al artículo 34.5 del ET, el tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, lo que excluye que el tiempo de desplazamiento hasta el puesto sea tiempo de trabajo a efectos de retribución. Dicho artículo pretende impedir que se tenga como tiempo de trabajo todo aquel conducente a tomarlo o dejarlo materialmente: desplazamientos, actos preparatorios, cambio de indumentaria, actos de control mediante firma o fichaje, traslado dentro de la empresa desde el garaje donde están los vehículos a la sede de la unidad y regreso, o similares. En el caso analizado no concurren circunstancias específicas, semejantes a las de la STJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco), a efectos de considerar los desplazamientos como tiempo de trabajo efectivo a efectos remuneratorios. La citada sentencia recayó en un supuesto en el que concurrían circunstancias particulares, ya que, antes de eliminar las oficinas provinciales, el empresario consideraba tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento de sus trabajadores entre las oficinas provinciales y los centros del primer y del último cliente diarios. Ello evidenciaba que la tarea consistente en conducir un vehículo desde una oficina provincial al primer cliente y desde el último cliente a la mencionada oficina provincial formaba parte anteriormente de las funciones y de la actividad de estos trabajadores. Su naturaleza no cambió cuando se suprimieron las oficinas provinciales. El TJUE argumentó que la misma libertad (relativa) que tenían los trabajadores durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes ya existía antes de la supresión de las oficinas provinciales cuando el tiempo de desplazamiento se contabilizaba como tiempo de trabajo desde la hora de llegada a las oficinas provinciales; lo único que había cambiado es el punto de partida del trayecto hacia el centro del cliente. El TJUE explicó, no solo que debía cumplirse el objetivo de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el que se inscribe la necesidad de garantizar a los trabajadores un periodo mínimo de descanso, sino también que, excepto las vacaciones anuales, la Directiva 2003/88, en principio, no se aplica a la retribución de los trabajadores. El método de remuneración de los trabajadores que se encuentran en una situación como la controvertida en el litigio principal no se regula en esta directiva, sino en las

disposiciones de derecho nacional pertinentes. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2023, núm. 5/2023, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 27 de noviembre de 2024, rec. núm. 88/2023](#))

TS. Empresas que permiten el pago diferido de compras de productos corporativos mediante su descuento en nómina. Su supresión, permitiendo formas alternativas, no constituye modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Nestlé España, SA. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Supresión de la opción de pago diferido de las compras mediante su descuento en la nómina.

Debe destacarse la imposibilidad de trazar una noción dogmática de «modificación sustancial» y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea real o potencialmente dañosa para el trabajador. Para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones. Tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados. En el caso analizado, la cuantía media del gasto mensual de cada trabajador abonado a través del descuento en su nómina no resultaba excesivo (entre 8 y 24 €), rondando, en cuanto al volumen de afectados, el tercio de la plantilla. Además, se mantenía el beneficio consistente en obtener los productos a un precio con descuento, pudiendo efectuarse el pago de las compras mediante tarjeta de crédito o débito, así como en efectivo en los centros donde estuviera previsto. Estamos, por tanto, ante un cambio en una de las posibles formas de pago de las compras en los centros de la empresa afectados –la del descuento en nómina–, que se suprime, permaneciendo las otras establecidas para los trabajadores, así como el derecho a efectuar tales compras con descuentos, que permanecen incólumes. La razón invocada por la parte empresarial para acordar la alteración del sistema de abono se evidencia razonable: simplificar la nómina y eliminar conceptos que no retribuyen los servicios prestados, que no corresponden al pago de los salarios por el trabajo realizado por los empleados, ni tampoco a las percepciones salariales comprendidas en los correlativos recibos de salarios. Hay que recordar que el modelo de recibo de salarios perfilado por la Orden ESS/2098/2014 evidencia que la incorporación de otros conceptos ajenos resultaría en todo caso disfuncional. Además, no cabe aseverar que estamos ante una cualidad esencial, sino, por el contrario, ante una cualidad meramente accesorio a la relación laboral y que, por tanto, no resulta incardinable en el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La decisión que modifica aquella forma de pago en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 30 de junio de 2022, núm. 100/2022, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 21 de noviembre de 2024, rec. núm. 262/2022](#))

TS. En supuestos de descentralización productiva se vulnera el derecho de huelga por la empresa principal cuando exista una estrategia de imposición a las subcontratas de derivación de la actividad entre ellas

Derecho de huelga. Contratas y subcontratas. Vulneración por la empresa principal. Indemnización por daños morales y por daños y perjuicios adicionales. Descentralización productiva que no se produce en el seno de un grupo empresarial. Empresa teleoperadora que tiene subcontratada la misma actividad con diferentes empresas, la cual, en todos y cada uno de los acuerdos mercantiles de subcontratación, incluye unas mismas cláusulas que le permite utilizar indistintamente los servicios de unas u otras de las empresas subcontratadas en la misma zona geográfica atribuida de ordinario a otra. Imposición de un protocolo de socorro entre empresas colaboradoras con el fin de derivar las órdenes de servicio a terceras empresas contratistas en caso de necesidad. Incremento significativo durante la huelga de la derivación de órdenes de servicio a otras contratistas.

En los supuestos ordinarios de subcontratación de bienes o servicios que se producen entre empresas independientes entre sí, que carecen de cualquier especial vinculación, entre las que no hay ninguna otra relación diferente al contrato mercantil de subcontratación, no puede considerarse que ese tipo de conductas por parte de la empresa principal suponga la vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de las empresas subcontratadas. Ahora bien, no puede aplicarse por el contrario ese mismo criterio cuando entre la empresa principal y la que se encuentra en huelga existen relaciones interempresariales que pueden estar condicionadas por estrategias conjuntas de producción, comerciales o de otro tipo, como es el caso, generándose una especial vinculación entre todas ellas. La especial intensidad y singular naturaleza de la conexión entre las empresas implicadas es lo que resulta realmente determinante para decidir si la actuación de la empresa principal supone una vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de la contrata, de tal forma que la situación jurídica de grupo de empresa no es la única en la que debe operar la doctrina reseñada sobre el alcance del derecho de huelga en su afectación a terceras empresas que no son empleadoras de los trabajadores huelguistas. La inclusión por la empresa principal en todos los acuerdos con las subcontratas de una previsión de actuación coordinada que le permite recurrir a los servicios de cualquiera de ellas cuando le resulte necesario en una zona geográfica distinta a la que cada una tiene asignada es, sin duda, una estrategia productiva que le permite operar de una forma muy similar a como lo hacen los grupos de empresas, los cuales tienen una dinámica de funcionamiento que nuestra doctrina ha venido a considerar como relevante para valorar la posible vulneración del derecho de huelga en los términos antedichos. **Indemnización. Daños y perjuicios. Abono de los salarios dejados de percibir durante la huelga.** No procede. La pérdida del salario es consustancial e inherente al ejercicio del derecho de huelga. De forma excepcional cabría esta posibilidad, en supuestos muy extremos en los que la situación vulneradora del derecho fundamental revista especiales dosis de gravedad, hasta el extremo de hacer absolutamente ineficaz y neutralizar la huelga, privándola íntegramente de cualquier efecto. Reconocimiento de 25.000 euros en concepto de daños morales.

(STS, Sala de lo Social, de 14 de noviembre de 2024, rec. núm. 227/2022)

TS. Recargo de prestaciones: es nula la cláusula que libera de responsabilidad al contratista principal y se la atribuye por entero a la subcontratista por los accidentes de trabajo de los trabajadores de esta

Acción de regreso entre deudores solidarios. Recargo de prestaciones de Seguridad Social. Nulidad de la cláusula que prevé que el contratista principal quede libre de responsabilidad por los accidentes de trabajo que sufran los trabajadores de la subcontratista y que esta asuma la responsabilidad. Reparto de cuotas en las relaciones internas, fijada en segunda instancia, de un 70 % a cargo de la empresa subcontratista y un 30 % a cargo de la principal.

La nulidad de este tipo de cláusulas está expresamente prevista en el último párrafo del artículo 42.3 del TRLISOS. La razón de esta expresa previsión legal de nulidad radica en que una cláusula de esta naturaleza desincentiva el cumplimiento por el empresario principal de su obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales respecto del personal de empresas subcontratadas en la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, por lo que se puede poner en grave riesgo la salud laboral de los trabajadores de la empresa subcontratada. Por tanto, el único criterio para determinar el reparto de cuotas en las relaciones internas entre las partes, sobre el cual ha de operar la acción de regreso, es el del origen o fuente de la obligación, que en este caso es la responsabilidad derivada del accidente de trabajo que sufrió el operario de la subcontratista en la obra de la principal, por el incumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo. **Reparto interno de la deuda entre los deudores solidarios.** En principio, la regulación legal que establece la responsabilidad solidaria de las empresas principal y subcontratista por los accidentes laborales en caso de incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales no aporta criterios que permitan destruir la presunción del artículo 1.138 del Código Civil del reparto por partes iguales en sus relaciones internas, cuando surjan obligaciones derivadas del incumplimiento de dicha normativa laboral y se ejercite la acción de regreso entre deudores solidarios. Es necesario, por tanto, que en el caso concreto concurren y resulten justificadas especiales circunstancias que destruyan dicha presunción y permitan atribuir cuotas en una proporción distinta a la que resulta de la aplicación de la presunción del artículo 1.138 del Código Civil. La sentencia tendría que haber especificado necesariamente qué pruebas eran las que desvirtuaban la presunción del reparto de la deuda por partes iguales. Ahora bien, no concretándose qué circunstancia específica concurre en el caso enjuiciado para justificar que se considere superior la situación de riesgo generada por la subcontratista a la atribuible a la contratista principal, la normativa laboral que constituye la fuente de la obligación no atribuye una causación de riesgo mayor a uno u otro responsable y, por tanto, no permite por sí sola atribuir una mayor responsabilidad a la empresa contratada o subcontratada que a la empresa principal cuando sea aplicable el artículo 42.1 del TRLISOS.

(STS, Sala de lo Civil, de 16 de octubre de 2024, rec. núm. 5723/2019)

TS. El cambio de entidad aseguradora durante la situación de prórroga de la IT determina que sea la nueva entidad la que se haga cargo desde entonces del pago del subsidio

Subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Situación que se inicia estando vigente la cobertura del riesgo con una mutua, concertando posteriormente la empresa dicha cobertura –durante la prórroga– con el INSS. Entidad responsable.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social pueden asumir la gestión de las prestaciones económicas por IT derivada de contingencias comunes, formando parte de la acción protectora del sistema, con igual alcance que dispensan las entidades gestoras en los supuestos atribuidos a las mismas, desarrollándose en los términos que expresa el artículo 82.4 de la LGSS. Y en esta colaboración, el artículo 170.2 de la LGSS, en la redacción anterior a la reforma introducida por el RDL 2/2023, indica que el periodo de IT a partir del agotamiento del plazo de duración de 365 días y durante la prórroga expresa por 180 días, cesará la colaboración obligatoria de las empresas, pasando a abonarse directamente por la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social o a cargo de la empresa que colabore voluntariamente en esa gestión, estableciendo el artículo 174.2 y 5 que, transcurridos los 545 días se dispondrá de 3 meses para examinar el estado del incapacitado, a efectos de su calificación en el grado de incapacidad permanente que corresponda o bien, si existiera expectativa de recuperación o mejoría, se demorará la calificación sin que pueda rebasar el periodo total de IT los 730 días, sin que en uno y otro caso exista obligación de cotizar, pero prolongándose los efectos económicos de la IT hasta que se califique la incapacidad permanente. Esto es, a partir de los 365 días, al cesar la colaboración obligatoria de la empresa, se hacen cargo de la prestación la entidad gestora, la mutua colaboradora o la empresa que voluntariamente colabore. Y esa situación se mantiene hasta que, definitivamente, se extinga la IT, aunque lo sea más allá de los 545 días y hasta la resolución que califique la incapacidad permanente. Siendo ello así, si en un momento determinado se produce un cambio en la entidad que cubre la prestación de IT, manteniéndose suspendido el contrato de trabajo, debe asumir la cobertura la nueva entidad que se coloca en la situación de la anterior. Y ello, aunque ese cambio de aseguradora lo sea en un momento en el que no existe obligación de cotizar, ya que el aseguramiento se rige por la regla de la unidad e integridad de aseguramiento, artículo 83.1 a) de la LGSS –protección de todos los trabajadores de la empresa con la misma entidad, aunque algunos estén al momento del cambio en situación de IT o con contrato suspendido–, y porque desde entonces se asume la gestión de la prestación, así como su pago, incluido el de las situaciones en ese momento ya generadas. No hay que olvidar que el sistema financiero de reparto establecido para las contingencias comunes en el artículo 87 de la LGSS significa que lo cotizado para el conjunto de los trabajadores se dedica a la cobertura de las contingencias del colectivo asegurado, sin acumular a largo plazo recursos para el futuro, pero no tiene trascendencia jurídica directa en el régimen de la acción protectora. Es más, si no existiendo obligación de cotizar ni cambio en la entidad aseguradora se mantiene la obligación de esta de seguir asumiendo el pago de la prestación, no hay razón alguna para que otra aseguradora que la sustituye no siga con ese pago y en esa misma situación de inexistencia de obligación de cotizar, aunque lo sea el INSS, con el que la empresa ha concertado la cobertura.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2024, rec. núm. 1306/2022)

TS. Son compatibles las pensiones de IPT reconocidas en dos regímenes de Seguridad Social distintos con base en cotizaciones independientes y no coincidentes, de tal forma que unas mismas cotizaciones no se hayan computado doblemente en uno y otro caso

Compatibilidad de pensiones de IPT reconocidas en dos regímenes de Seguridad Social, RETA y RGSS, como consecuencia de distintas dolencias.

En el supuesto analizado, la IPT como peluquera en el RETA es compatible con la posterior pensión de IPT de limpiadora en el RGSS. Esto es así porque cada una de ellas ha sido reconocida en un régimen de Seguridad Social distinto y, aunque para declarar la prestación de IPT en el RETA se hizo necesario tener en cuenta un breve periodo de cotización en el RGSS, la ulterior pensión de IPT en el RGSS se sustenta exclusivamente en cotizaciones en dicho régimen que son posteriores, distintas y no coincidentes con las que ya fueron consideradas en la primera IPT, por lo que no se produce la utilización superpuesta de unas mismas cotizaciones. Además, hay que tener en cuenta que se trata del reconocimiento de IPT para dos profesiones fuertemente feminizadas, peluquera en el RETA y limpiadora en el RGSS, en lo que cobra singular trascendencia la incidencia de factores que inciden en la situación de desventaja de las trabajadoras respecto a los trabajadores. No hay que olvidar que si la STJUE de 30 de junio de 2022, asunto C-625/20, admite la posibilidad de compatibilizar dos pensiones de IPT del mismo régimen de Seguridad Social para evitar que la normativa legal sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores en materia de Seguridad Social, con mayor razón deberá admitirse esa compatibilidad si las pensiones han sido causadas en regímenes de Seguridad distintos con base en cotizaciones independientes y no coincidentes, de tal forma que unas mismas cotizaciones no se hayan computado doblemente en uno y otro caso.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de noviembre de 2024, rec. núm. 1227/2022)

TS. Alegación por primera vez en el escrito de demanda (y no en conciliación) que el despido disciplinario debe declararse improcedente por no haberse tramitado expediente contradictorio. ¿Se causa indefensión a la otra parte?

Proceso laboral. Alegación por primera vez en el escrito de demanda que el despido disciplinario debe declararse improcedente por no haberse tramitado expediente contradictorio. Papeleta de conciliación en la que consta únicamente que el cese se ha producido sorpresivamente, omitiéndose el mencionado defecto formal.

La normativa que regula la papeleta de conciliación no exige que se incluya ninguna calificación jurídica, ni fundamentación jurídica. Sí que impone la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión. Por su parte, el artículo 80.1 c) de la LRJS exige que en la demanda no se aleguen hechos distintos de los aducidos en la conciliación o mediación previa. Esta Sala ya ha explicado que la omisión del expediente contradictorio constituye un hecho negativo que afecta a la calificación del despido, aunque ciñéndose a supuestos litigiosos donde la alegación novedosa se introduce por primera vez en el juicio oral, lo que afecta al derecho de defensa de la parte contraria. En la presente litis, la papeleta de conciliación explica que el despido se

comunicó sorpresivamente el día 9 de octubre de 2019. Si en dicha papeleta de conciliación el trabajador indica que el primer conocimiento que tuvo de la intención del empresario de despedir se produjo el mismo día del despido, ello implica que no se había llevado a cabo un expediente contradictorio previo. Hay que tener en cuenta que la petición de que el despido se declarase improcedente por la omisión del expediente contradictorio no se introdujo en el juicio oral sino en el escrito de demanda, lo que permitió que los demandados pudieran acudir al juicio oral con los medios de prueba que a su derecho convenían. A la vista de las circunstancias concurrentes en esta litis, debemos concluir que la sentencia recurrida incurre en una interpretación rigorista de los requisitos formales, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva, cuando rechaza que deba examinarse la alegación relativa a que el despido debe declararse improcedente por dicha omisión del expediente contradictorio previo. El lapso temporal transcurrido desde que se dio traslado del escrito de demanda a la parte demandada hasta que se celebró el juicio oral excluye que se le haya causado indefensión.

([STS, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2024, rec. núm. 3354/2023](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Los trabajadores cedidos por una ETT tienen derecho a las mejoras voluntarias contenidas en el convenio colectivo de la empresa usuaria: enmienda del TJUE a la doctrina del Tribunal Supremo

Empresa de trabajo temporal. Mejoras voluntarias. Incapacidad permanente total. Accidente de trabajo. Responsabilidad. Trabajador cedido que sufre accidente de trabajo en la empresa usuaria a consecuencia del cual es declarado en IPT. Abono de indemnización de acuerdo con la cuantía fijada en el convenio colectivo de la ETT (10.000 €) en lugar de la superior fijada en el aplicable a la empresa usuaria (35.000 € en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Orense).

La doctrina contenida en la STJUE de 22 de febrero de 2024 (asunto C-649/22) viene a enmendar la contenida en la jurisprudencia del Tribunal Supremo a través de la cual se rechazaba incluir en el concepto de retribución las mejoras voluntarias previstas en las empresas usuarias a personal de ETT cedido. Ello implica que, ahora, de una parte, la indemnización prevista en el convenio colectivo de la empresa usuaria para el caso de declaración de IPT (con extinción de contrato de trabajo) se incluye dentro de las condiciones esenciales de trabajo, y, de otra parte, que el trabajador cedido tiene derecho a aquella mejora voluntaria en los términos fijados para los trabajadores de la empresa usuaria, como si hubiera sido contratado directamente por la misma. Esta es la única manera de asegurar la igualdad de trato entre los distintos trabajadores que prestan servicios en la empresa usuaria, ora directamente, ora a través de una ETT. Por otro lado, con arreglo a la normativa contenida en la Ley 14/1994 (LETT), en sus artículos 12.1 y 16.3, la responsabilidad directa en el abono de la indemnización es de la ETT y, únicamente, de manera subsidiaria de la empresa usuaria. En el caso, dado que la ETT no había asegurado el mayor importe, dicha empresa es la única responsable directa de su abono y, subsidiariamente, la empresa usuaria.

([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2024, rec. núm. 3655/2023](#))

TSJ. Tiene derecho a pensión de viudedad la mujer de un trabajador fallecido durante una excedencia de 3 meses

Pensión de viudedad. Fallecimiento que tiene lugar durante una excedencia voluntaria de 3 meses, 8 días antes de la reincorporación. Denegación por el INSS al no encontrarse el causante en situación de alta o alta asimilada y no acreditar el periodo mínimo de cotización exigible.

Se debe aplicar la doctrina flexibilizadora del Tribunal Supremo y reconocerle la situación asimilada a la de alta a pesar de no concurrir los presupuestos establecidos legal y reglamentariamente. Así, la exigencia del requisito del alta debe atenuarse mediante una interpretación humanizadora que pondere las circunstancias de cada caso concreto con el fin de evitar supuestos no justificados de desprotección, debiendo entenderse cumplido cuando se inicia el acontecer que conduce al hecho causante y es fundadamente explicable que se hayan descuidado los resortes legales prevenidos para continuar en alta. Esta línea jurisprudencial se basa en llevar a cabo una valoración individual de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto, a fin de determinar si cabe o no apreciar en el interesado una voluntad de abandonar el mercado laboral y, en función de ello, evitar situaciones de desprotección que pueden producirse con una exigencia excesivamente rigorista de los requisitos legales para el acceso a las prestaciones. En el caso analizado, no cabe duda de que no es posible apreciar en el causante esa voluntad de apartamiento definitivo del sistema, puesto que su baja en la Seguridad Social se produjo por una excedencia voluntaria, y la falta de inscripción como demandante de empleo se explica fácilmente por la corta duración del plazo de excedencia, de tan solo 3 meses, debiendo valorarse también que el fallecimiento se produjo tan solo 8 días antes de la expiración de este plazo y, por tanto, de la previsible reincorporación a la empresa.

(STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2024, rec. núm. 488/2024)