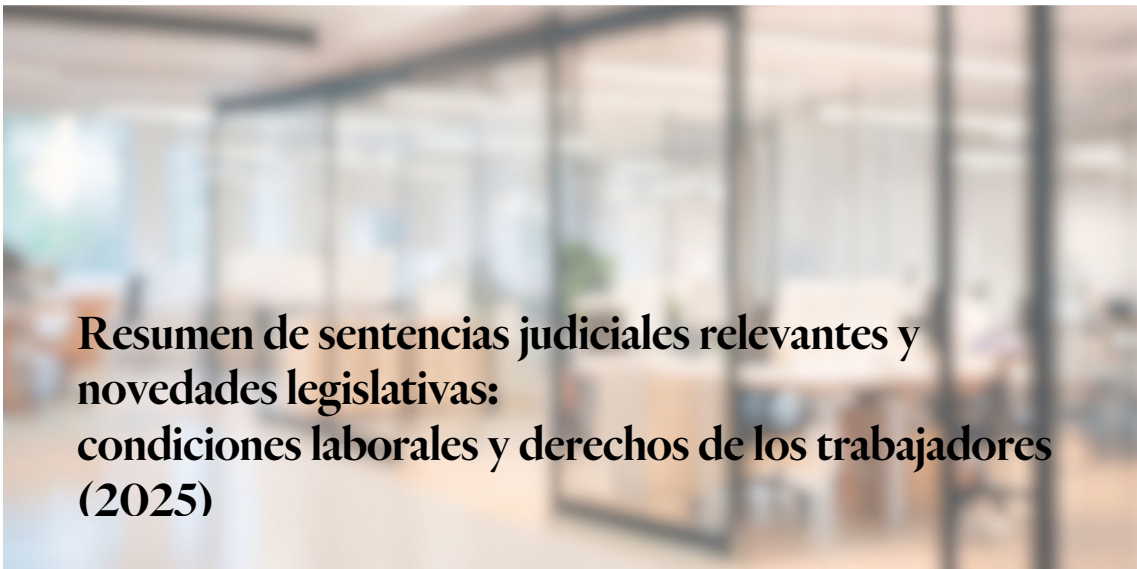


RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Marzo de 2025



Resumen de sentencias judiciales relevantes y novedades legislativas: condiciones laborales y derechos de los trabajadores (2025)

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal Supremo y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el mes de enero de 2025, tratan temas como los incentivos para combatir el absentismo, el alcance del deber *in vigilando* a los efectos de la responsabilidad en materia de recargo de prestaciones en supuestos de externalización de actividades, el convenio colectivo aplicable en supuestos de contratas o la calificación del despido durante una situación de incapacidad temporal. A través de estas sentencias, se perfilan importantes implicaciones para empresas y personas trabajadoras, así como las interpretaciones actuales de las normativas laborales vigentes en España.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2025 \(rec. núm. 99/2024\)](#)

La sentencia examina la potencial nulidad parcial del artículo 49 del Convenio colectivo aplicable a una empresa del sector de fabricación de vidrio. Este artículo establece un incentivo de mejora basado en los resultados de productividad y calidad obtenidos en los distintos centros de trabajo, considerando las ausencias individuales registradas mensualmente de las personas trabajadoras, sin computar las vacaciones, diferencias horarias, licencias sindicales y permisos por fallecimiento de familiares. La demanda presentada por CGT impugnando dicho incentivo es estimada por la Audiencia Nacional, que declara la nulidad del artículo 49 del Convenio colectivo respecto de la individualización del plus para cada trabajador en función de sus ausencias al trabajo. Dicha anulación supone que, con independencia de cuál ha sido la causa de esa inasistencia, todos los trabajadores tendrán derecho al 100% de la cuantía del plus que corresponda al centro de trabajo.

El Tribunal Supremo estima el recurso interpuesto por la empresa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional. Concluye el Alto Tribunal que no procede declarar la nulidad de dicho artículo convencional, aunque introduce matizaciones de calado en su aplicación práctica, que hace cuestionar su utilidad e idoneidad. El Tribunal Supremo considera que combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema. Pero se debe combatir el absentismo sin vulnerar la Constitución; ni la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación del trabajador que ve reducido su incentivo por haber utilizado un permiso para el cuidado del enfermo. Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida. Por ejemplo, sí que sería dable computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación.

En consecuencia, el Tribunal Supremo dictamina que no procede declarar la nulidad de la previsión convencional, porque es lícito establecer un plus salarial para combatir el absentismo que tenga en cuenta las ausencias al trabajo no justificadas o que no constituyan uno de los factores de discriminación, sino efectuar una interpretación integradora de esa norma convencional en la que, por aplicación art. 14 CE y leyes que lo desarrollan, no se computen esas ausencias.

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2025 (rec. núm. 2396/2022)

Un trabajador sufrió un accidente de trabajo en fecha 6 de noviembre de 2017 mientras realizaba labores de tala forestal, siendo golpeado por un tronco. El trabajador sufrió graves lesiones en el accidente, que derivaron en una incapacidad permanente total. Los hechos sucedieron en una parcela explotada por la empresa Central Forestal SAU, pero ejecutada por una empresa contratista. Con anterioridad a su contratación, el trabajador recibió formación específica en prevención de riesgos laborales y había sido declarado “apto” en el reconocimiento médico de vigilancia de la salud. El juzgado de lo social condenó a ambas empresas al pago solidario de un recargo del 40% sobre las prestaciones económicas del trabajador. Dicha sentencia fue recurrida en suplicación por Central Forestal SAU, ante el TSJPV, el cual resolvió absolver a Central Forestal SAU del recargo, argumentando que no tenía control sobre la actividad laboral del trabajador accidentado. Frente a dicha resolución, el trabajador interpone recurso de casación para unificación de doctrina, a fin de resolverse si Central Forestal SAU (empresa principal) debía ser responsable solidaria del recargo en las prestaciones económicas impuestas a la contratista por incumplimiento de medidas de seguridad. El Tribunal Supremo confirma que no se ha de considerar que la empresa principal tuviera responsabilidad en la falta de medidas de seguridad, ya que el accidente ocurrió en una obra donde no había trabajadores propios ni se requería una coordinación empresarial. En estas circunstancias, en las que el accidente laboral ocurre en un campo donde la empresa principal no tiene ningún medio personal ni humano, no es posible imponer a la empresa principal un recargo prestacional derivado del deber de vigilancia de las normas de seguridad en el trabajo.

Concluye que en este caso la responsabilidad por el recargo de prestaciones recae únicamente sobre la empresa contratista, empleadora del trabajador accidentado.

Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2025 (rec. núm. 45/2023)

Una empresa que aplica un convenio colectivo en ultraactividad realiza una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) de carácter colectivo, la cual concluye con acuerdo mayoritario de la parte social. En concreto, se modifican las categorías profesionales, vacaciones, retribución, etc., que están previstas en el convenio colectivo en ultraactividad. Dos de los sindicatos que no suscriben el acuerdo de MSCT lo impugnan por entender que debió seguirse el procedimiento de descuelgue (artículo 82.3 ET) y no el de MSCT (artículo 41 ET). El Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha estima la demanda de conflicto colectivo en instancia. En casación ordinaria, el Tribunal Supremo confirma dicha sentencia. Los motivos principales de casación eran: (i) que el convenio colectivo era extraestatutario; (ii) que dicho convenio estaba en ultraactividad. El Tribunal Supremo confirma que el convenio era estatutario, por lo que debía seguirse el procedimiento de descuelgue.

rocajunyent.com

RocaJunyent

Más teniendo en cuenta que las condiciones modificadas también afectaban a otro colectivo de la empresa al que se le aplicaba otro convenio colectivo sobre el que no existen dudas de que sea estatutario. Asimismo, el Tribunal Supremo también confirma que el hecho de que el convenio colectivo esté en ultraactividad no implica que haya perdido su eficacia, siendo también aplicable en estos casos el descuelgue y no la MSCT.

Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 2025 (rec. núm. 202/2024)

La sentencia examina si una resolución judicial que declara un despido colectivo como no ajustado a derecho puede también determinar cuál es el convenio colectivo aplicable para calcular las indemnizaciones de los trabajadores despedidos. En el caso analizado, la empresa contaba con un convenio colectivo propio con salarios inferiores al convenio sectorial, centrándose la controversia en cuál de estos convenios debe aplicarse para calcular las indemnizaciones. Inicialmente, el TSJ del País Vasco consideró que las indemnizaciones debían basarse en el convenio sectorial. La Compañía impugnó esta decisión, argumentando que debería aplicarse su convenio de empresa. Se habían sucedido varios convenios sectoriales aplicables con lapsos muy significativos entre la finalización de uno y la firma del siguiente, lo que había generado períodos sin un convenio sectorial vigente. Durante estos intervalos, se firmaron convenios de empresa. Debe considerarse que, aunque la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, vigente al momento del despido colectivo en octubre de 2023, eliminó la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto a los salarios, el convenio de empresa seguía vigente, aplicándose la regla de prioridad en el tiempo. La aplicación del art. 42.6 en relación con el art. 84 del ET supone que el convenio colectivo de empresa tiene prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial cuando sea anterior en el tiempo a la norma colectiva posterior concurrente.

En esencia, el Tribunal Supremo determina que el artículo 84 ET permite que, en ausencia de un convenio sectorial o cuando no se mantenga activa la negociación sectorial, se negocie un convenio de empresa, aunque algunas de sus condiciones resulten inferiores a las del convenio sectorial de referencia, como sucede en el caso enjuiciado. Por tanto, considera que el salario era el previsto en el convenio colectivo de empresa.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de enero de 2025 (rec. núm. 714/2024)

El TSJ de Madrid ha declarado nulo el cese de un trabajador que, estando de baja médica y en los días previos a ser despedido, recibió una llamada de su superior en el que este reconocía que no lo podían despedir por su situación de incapacidad temporal y le pedía que aceptara un acuerdo “de buen rollo”. Pese a que el juzgado de lo social de Madrid declaró la improcedencia de dicho despido, el TSJ en suplicación constata la vulneración de derechos fundamentales entendiendo que, con remisión al artículo 55.5 ET, el despido que tenga como único móvil la situación de enfermedad de una persona trabajadora lleva inevitablemente aparejada la declaración de nulidad.

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García
mj.sanchez@rocajunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz
a.rodriiguez@rocajunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriiguez@rocajunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinez@rocajunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocajunyent.com

Comité editorial: Juan Peña Moncho y Rubén González Rodríguez.