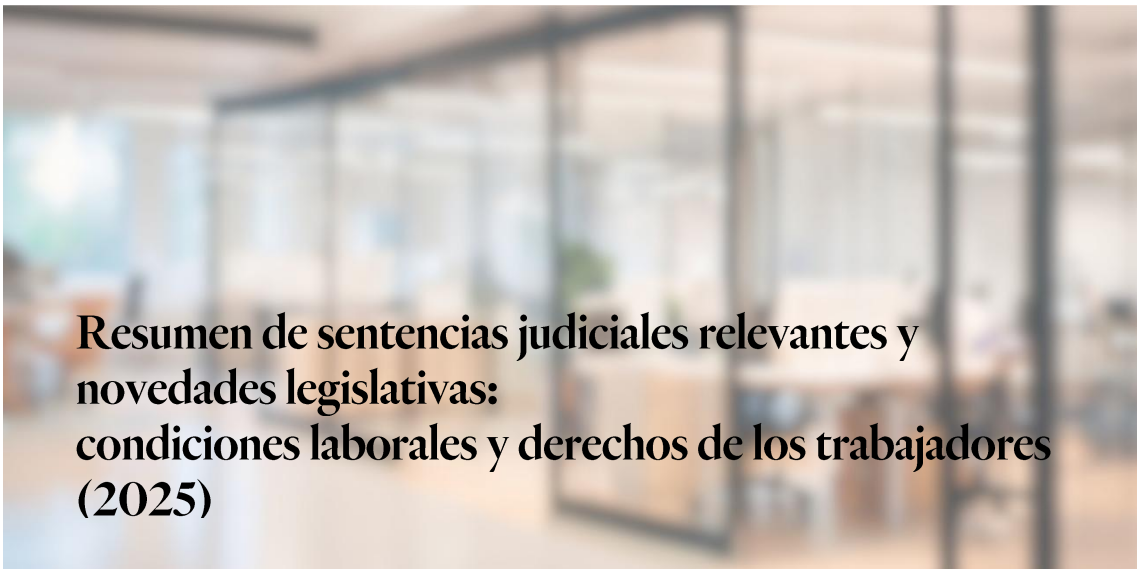


RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Abril 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 Catalunya entre los meses de febrero y marzo de 2025, tratan temas como la retroactividad de un nuevo convenio colectivo que modifica la doble escala salarial prevista por el anterior, la obligatoriedad de respetar los porcentajes de presencialidad y el pago de gastos en el teletrabajo, la nulidad de los despidos en casos de no respetar la sucesión de empresa y la procedencia de un despido objetivo por ineptitud sobrevenida cuando no es posible adaptar el puesto de trabajo. 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. Por otra parte, se hace mención a las novedades laborales en materia de contratación temporal que incorpora la Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.

rocajunyent.com

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 2025 \(rec. núm. 4491/2022\)](#)

La controversia se centra en la reclamación de diferencias salariales por el complemento de antigüedad por parte de varias personas trabajadoras. Según una sentencia del TSJ del País Vasco de 4 de junio de 2019, previa a este procedimiento, se había declarado nula una doble escala salarial prevista en el convenio colectivo vigente desde 2010 a 2016 por vulnerar el principio de igualdad, reconociendo a todas las personas trabajadoras el derecho a percibir el mismo complemento de antigüedad. El 13 de febrero de 2019, se publicó el nuevo Convenio Colectivo para el período 2017-2020, que elimina la doble escala salarial y modifica la regulación del complemento de antigüedad con efectos retroactivos desde el 2017. La empresa recurre ante el Tribunal Supremo en contra de la sentencia de suplicación del TSJ del País Vasco de 21 de junio de 2022 (sobre la aplicación del nuevo convenio colectivo 2017-2020), que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a percibir las diferencias salariales desde el mes de diciembre de 2018, fecha a la que se retrotrae la prescripción, y hasta la publicación del nuevo convenio (13 de febrero de 2019). La empresa defendía que el nuevo convenio sustituía y derogaba el convenio anterior y no procedía el pago de las diferencias reclamadas bajo la regulación anterior. El Tribunal Supremo confirma la sentencia del TSJ del País Vasco de 21 de junio de 2022, argumentando que las personas trabajadoras reclamaban un derecho ya generado y consolidado bajo la vigencia del Convenio 2010-2016, puesto que no se puede aplicar la retroactividad de los efectos del nuevo convenio de forma perjudicial para las personas trabajadoras respecto a derechos que ya habían devengado bajo la vigencia del Convenio anterior.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 2025 \(rec. núm. 56/2023\)](#)

La sentencia del Tribunal Supremo aborda un conflicto colectivo instado por el Sindicato Independiente de la Energía (SIE) contra el Grupo Endesa, en relación con la validez de diversas cláusulas del acuerdo individual del teletrabajo, fruto del acuerdo colectivo con CCOO. El Tribunal Supremo, en casación ordinaria, desestimó los recursos presentados contra la sentencia de la Audiencia Nacional, confirmando dicha sentencia. En primer lugar, el Tribunal Supremo ha considerado que un acuerdo que impide que la persona trabajadora pueda sustituir, desplazar o acumular los días en que la empresa exija la presencialidad en un día en que estaba previsto el teletrabajo (esto es, sin permitir a la persona trabajadora que ese día de presencialidad genere un día de teletrabajo adicional) contraviene el artículo 8.1 de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia. Y ello por cuanto permitiría a la empresa modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad, obviando que la normativa requiere del acuerdo entre las partes para modificar las condiciones pactadas. En segundo lugar, el Tribunal Supremo ha considerado que una cláusula que niega los gastos de teletrabajo

rocajunyent.com

contraviene el derecho de la persona trabajadora a ser compensada por los mismos, tal y como reconocen los artículos 7.b) y 12 de la Ley de Trabajo a Distancia. Finalmente, el Tribunal Supremo valida la obligación de incorporación de forma presencial, sin un preaviso mínimo, considerando la naturaleza del servicio. El Sindicato pretendía que se aplicasen los plazos de preaviso establecidos en el ET o en el convenio colectivo del grupo de empresas para los casos de distribución irregular de la jornada, los desplazamientos temporales, la realización de horas complementarias y la recuperación del tiempo de flexibilidad. Sin embargo, el Tribunal Supremo concluye que no cabe aplicación analógica porque la norma colectiva de teletrabajo no presenta una laguna legal, sino que prevé que la comunicación de ese cambio debe hacerse “con la máxima antelación posible”.

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2025 (rec. núm. 4728/2023)

La sentencia del Tribunal Supremo examina un conflicto laboral derivado del cambio de concesionaria en la gestión del Caminito del Rey, donde se cuestiona la obligación de subrogación de los trabajadores despedidos en un despido colectivo ejecutado por la anterior concesionaria. Concretamente, este despido colectivo fue llevado a cabo por la empresa saliente, por la pérdida de la contrata, justo antes de que la nueva adjudicataria, asumiera la concesión. Los trabajadores afectados prestaban servicios para una UTE. En diciembre de 2021, ante la pérdida de la concesión, la empresa decidió realizar un despido colectivo, con el acuerdo del delegado de personal. Poco después, otra UTE asumió la concesión del Caminito del Rey y contrató a once trabajadores de la anterior concesionaria, incorporando posteriormente a tres más. El núcleo de la contradicción residía en determinar si la pérdida de una contrata es motivo suficiente para proceder a un despido por causas productivas y provoca la neutralización de la obligación de subrogación de la contratista entrante, a lo que el Tribunal Supremo da una respuesta negativa. La sentencia del Tribunal Supremo entiende que debió producirse la subrogación del personal al tratarse de una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra y asumir la nueva concesionaria un grupo significativo de personas trabajadoras de la empresa saliente. Se declara la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social que había estimado en parte la demanda de los trabajadores y, entendiendo que se había producido una sucesión de empresa, declaró improcedente la decisión de la nueva adjudicataria de no subrogar a dichos trabajadores, condenándola a soportar los efectos de tal calificación, absolviendo a la empresa saliente. Consideró que la extinción era improcedente por contravenir el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva sobre traspaso de empresas.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de febrero de 2025 \(rec. núm. 3687/2024\)](#)

Esta sentencia aborda el caso de una trabajadora, auxiliar de clínica dental, cuyo contrato fue extinguido por despido objetivo por ineptitud sobrevenida, ex artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, tras su reincorporación después de un período de incapacidad temporal. La trabajadora alegó que el despido era improcedente, argumentando que la empresa no realizó los ajustes razonables necesarios para adaptar su puesto de trabajo a sus limitaciones físicas, contraviniendo la normativa laboral y la jurisprudencia nacional e internacional, incluyendo la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El Tribunal destaca en esta sentencia que, si bien la empresa tiene el deber de garantizar la seguridad y salud de la trabajadora mediante adaptaciones, esta obligación no es ilimitada y debe ponderarse con las posibilidades reales de la organización. En este caso, al no existir vacantes compatibles con sus limitaciones en una clínica dental de tamaño reducido, y habiendo fracasado los intentos de recolocación, el despido se considera justificado.

Novedades legislativas

[Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario](#) (BOE 2.4.2025)

Esta norma modifica, con efecto retroactivos desde el 2 de enero de 2025, el apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha modificación introduce cambios significativos en la modalidad de contratación temporal por circunstancias de la producción en el sector agrario y agroalimentario. Concretamente, (i) se reconoce como justificación causal las campañas agrarias y agroalimentarias incluidas en el sector agrícola, ganadero y forestal, y (ii) se amplía su duración máxima hasta 120 días durante el año natural, frente al límite general de 90 días anuales, con independencia de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones que justifican esta modalidad contractual, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Esos días no pueden ser consecutivos y las empresas, en el último trimestre de cada año, deben trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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



M.ª José Sánchez García
mj.sanchez@rocjunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz
a.rodiguez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



M.ª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodiguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinez@rocjunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocjunyent.com

Comité editorial: [Juan Peña Moncho](#) y [Rubén González Rodríguez](#).

[rocjunyent.com](#)

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.