

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Mayo 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 la Audiencia Nacional entre los meses de enero y abril de 2025, tratan temas como la legalidad de una huelga cuyo detonante fue el despido de un trabajador, la inclusión de la compensación del trabajo en festivo en la retribución de las vacaciones, el derecho a las stock options en caso de despido improcedente y aspectos de interés en materia de despido colectivo. 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 una breve referencia a la nueva Ley 2/2025, de 29 de abril, que modifica la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente.

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 12 de marzo de 2025 \(rec. núm. 82/2023\)](#)

La Sentencia del Tribunal Supremo 1149/2025 aborda un conflicto colectivo planteado por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT contra la empresa Global Sales Solutions Line, S.L., en relación con la obligación de incluir el “plus festivo hora” en el cálculo de la retribución correspondiente a las vacaciones, según lo previsto en el artículo 50 del II Convenio Colectivo Estatal del sector de Contact Center (actualmente artículo 52 del III Convenio Colectivo Estatal del sector del Contact Center). El origen de la controversia se fundamenta en la práctica empresarial de excluir dicho plus del cálculo de la retribución vacacional. El citado artículo convencional establece que “(l)as personas afectadas por este Convenio percibirán, como retribución de sus vacaciones anuales la media de lo que hayan percibido por los complementos de festivos, festivos especiales, domingos, plus de nocturnidad y de idiomas indicados en el Convenio, así como las comisiones por ventas y/o incentivos a la producción variables, de carácter ordinario, en función de la actividad realizada derivados del desempeño de su puesto de trabajo”.

La Audiencia Nacional estimó la demanda y reconoció el derecho de los trabajadores a incluir el referido concepto en la media retributiva que sirve de base para el abono de las vacaciones. El Tribunal Supremo sostiene que, con independencia del sistema de compensación del trabajo realizado en festivo, ya sea este retribuido mediante el recargo específico por día festivo previsto en el convenio colectivo cuando se compensa con un día libre o mediante el incremento previsto para las horas extraordinarias cuando no se compensa con un día libre, de acuerdo con las opciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación, en ambos casos se está retribuyendo el trabajo efectivo en festivo. Por tanto, ambas modalidades deben tener el mismo tratamiento en el cálculo de la retribución de las vacaciones, de conformidad con el artículo 50 del convenio colectivo. Por todo ello, se determina que excluir el “plus festivo hora” del cálculo de la retribución vacacional, aunque abone mediante el recargo para las horas extraordinarias, vulnera lo dispuesto en el convenio colectivo, y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, declarando firme el derecho de los trabajadores afectados a percibir el importe correspondiente a dicho complemento durante sus vacaciones.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo 2025 \(rec. núm. 16/2023\)](#)

La sentencia del Tribunal Supremo aborda el recurso de casación interpuesto por Grupo Itevelesa SLU contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 14 de septiembre de 2022. La sentencia se centra en el conflicto colectivo interpuesto sobre la legalidad de la huelga convocada por el Comité Intercentros. La huelga fue organizada en respuesta al despido de un trabajador,

considerado arbitrario, y con motivo de otras condiciones laborales que afectaban al conjunto de la plantilla (la no cobertura de vacaciones y periodos de IT, ritmo de inspección, permisos de trabajo, advertencias y sanciones, entre otras). El alto Tribunal evalúa la legalidad de la huelga, destacando que no se trata de una huelga de solidaridad por el despido del trabajador, sino que responde a un interés profesional real para el resto de los trabajadores, afectando al interés colectivo de la plantilla, cumpliendo, de esta forma, con lo dispuesto en el artículo 11.1.b) del RD 17/1977, de 4 de marzo. La sentencia concluye que el despido del trabajador se enmarca en un contexto más amplio de conflicto laboral, afectando directamente al interés profesional de los trabajadores en la defensa de sus puestos de trabajo y condicionales laborales, habiendo reclamaciones previas a tales efectos. Además, el Tribunal Supremo determina que no era necesario realizar un segundo intento de mediación para las distintas fases de la huelga, ya que se trataba de un único conflicto. Argumenta que, aunque la huelga se desarrolló de manera “intermitente”, la empresa recurrente nunca alegó que la modalidad de la huelga fuera abusiva o ilegal.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de abril de 2025 \(rec. núm. 3654/2022\)](#)

En esta sentencia el Tribunal Supremo valora si una persona trabajadora (sus herederos en este caso) tiene derecho a obtener las acciones de la empresa derivadas de un *stock option plan* o su equivalente en dinero, tras haber sido despedida antes de que termine el periodo de maduración para adquirir las acciones. La cuestión debatida, por tanto, consiste en determinar si el requisito previsto en los planes de stock options relativo a que el trabajador debe estar de alta en la empresa durante todo el periodo de devengo del programa para consolidar el derecho al percibo es exigible y válido en los casos en los que el despido del trabajador ha sido declarado improcedente. Las opciones sobre acciones que analiza el Tribunal Supremo condicionaban el devengo a la permanencia en la empresa durante un plazo aproximado de 4 años, sin estar vinculadas al cumplimiento de objetivos. El plan de *stock options* preveía la caducidad de la adjudicación para los casos en que la relación laboral finalizase durante el periodo de consolidación, salvo en algunas situaciones (como jubilación, operación societaria, o fallecimiento). El trabajador fue despedido disciplinariamente el 21.12.2017, 5 meses antes de que terminase el primer periodo de maduración y 20 meses antes de que se terminase el segundo periodo de maduración de las acciones. Dicho despido se calificó como improcedente por los órganos judiciales, cuestión que según el Tribunal Supremo no puede ignorarse en este caso. Dicha extinción acontece con anterioridad a los correlativos periodos de maduración de las acciones concernidas, circunstancia que exige a su vez examinar si concurre una salvedad a la excepción en la consolidación derivada de un cese ajeno a la voluntad del trabajador. Y el Tribunal Supremo da una respuesta afirmativa. Entiende que este despido trató de impedir que el trabajador pudiese optar por las acciones cuyo periodo de maduración finalizaba en el plazo de 5 meses. Asimismo, para las acciones que maduraban en los 20 meses siguientes al despido, el Tribunal Supremo valora la propia indeterminación del periodo de devengo - la referencia es de aproximadamente cuatro años, sin mayor concreción- que anunciaba

el programa y considera que el despido improcedente debería añadirse a las causas para las que no se exigía mantener el vínculo laboral durante todo el periodo de maduración (la jubilación, operación societaria, etc.). Todo ello, en virtud del artículo 1256 del Código Civil, que establece que *“la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”*.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de enero de 2025 (rec. núm. 232/2024)

Esta Sentencia resuelve un caso de impugnación de un despido colectivo que afectó a 408 trabajadores, promovido por la Comisión Representativa de los Trabajadores y el sindicato CGT contra las empresas STUART DELIVERY S.L., STUART URBAN S.L. (las dos empresas que promueven el despido colectivo como grupo laboral) y otras sociedades del grupo STUART, así como contra las empresas del grupo MUTARES y GEOPOST S.A. La Sentencia analiza minuciosamente cada uno de los motivos de impugnación presentados por los demandantes. Respecto a la legitimación de CGT, que fue cuestionada por las empresas demandadas, el Tribunal aceptó su legitimación para impugnar el despido colectivo ya que el sindicato acreditó suficiente representación en al menos uno de los centros afectados y en todo caso superior al 2 por ciento que se admitió como suficiente en la STS de 20-7-2.016, cumpliendo con lo establecido en el artículo 124.1 LRJS. Respecto de la impugnación de los ceses de los repartidores con contrato de trabajadores autónomos, el Tribunal estima la excepción de inadecuación de procedimiento considerando que la naturaleza de su relación contractual debe determinarse en procesos individuales o plurales y no en este procedimiento de impugnación de despido colectivo. La doctrina descarta que la modalidad procesal de despido colectivo resulte idónea cuando para examinar el carácter fraudulento de las contrataciones deba atenderse a las características particulares de cada una de ellas y a su particular devenir a lo largo de la vida del contrato, como acontece en el caso enjuiciado. En cuanto a la posible responsabilidad solidaria del resto de sociedades demandadas, diferentes de las que como grupo laboral promovieron el despido colectivo, se estima la falta de legitimación pasiva al considerarse que no conformaban un “grupo patológico”. Por tanto, no podían tener la condición de empleadores de los trabajadores afectados por el despido colectivo. Respecto al Grupo Stuart, con independencia de que puedan existir políticas o servicios comunes a todas las empresas del grupo, según el Tribunal, no se atisba indicio alguno de ocultación o fraude tendente a perjudicar los derechos de los trabajadores. Por último, respecto al incumplimiento de la Disposición Adicional 6ª del RD 1483/2012, introducida por el Real Decreto 608/2023 (que requiere notificar con seis meses de antelación a la autoridad laboral y al Ministerio de Trabajo el cierre de centros, cuando suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras), el Tribunal considera que la ausencia de esta notificación en tiempo y forma no es una causa de nulidad del despido colectivo, en tanto que no se recoge como tal en el artículo 124.11 LRJS, reforzando, por tanto, que los motivos de nulidad del despido colectivo están tasados. Y ello, sin perjuicio, de las responsabilidades en las que pueda incurrir la empresa frente a la Autoridad Laboral por la omisión de la misma. La sentencia concluye que las empresas cumplieron con los

requisitos legales, las causas del despido eran reales y no hubo vulneración de derechos laborales, desestimando la demanda y declarando el despido colectivo ajustado a derecho.

Novedades legislativas

[Ley 2/2025: modificación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente](#)

El 30 de abril de 2025 se publicó la Ley 2/2025, de 29 de abril, sobre régimen legal de extinción del contrato de trabajo en supuestos de incapacidad permanente. La norma, que entró en vigor el 1 de mayo de 2025, regula de forma positiva una materia sobre la que ya se había pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia de 18 de enero de 2024 (Asunto Ca Na Negreta) diversas resoluciones judiciales de tribunales españoles. Se actualiza el vigente artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), añadiendo el apartado n), eliminando la extinción automática del contrato de trabajo por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total.

De acuerdo con el nuevo articulado del ET, dicha extinción queda condicionada a los siguientes supuestos:

- A. Cuando no sea posible realizar ajustes razonables, por suponer una carga excesiva para la empresa.

La determinación de la carga es excesiva generará, en nuestra opinión, conflictividad, ya que la norma se pronuncia en términos genéricos. Concretamente, se indica que se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. Sí se concretan criterios objetivos de coste para empresas de menos de 25 trabajadores (se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes: i. La indemnización por despido improcedente que correspondiera a la persona trabajadora; ii. 6 meses de salario).

- B. Cuando no exista un puesto de trabajo vacante, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora.
- C. Oposición expresa de la persona trabajadora a ocupar el cambio de puesto de trabajo propuesto.

En relación con los plazos y el procedimiento a seguir, la persona trabajadora dispone de un plazo de 10 días naturales, a contar desde la notificación de la resolución del INSS reconociendo la incapacidad permanente, para comunicar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. La empresa dispondrá de un plazo máximo de 3 meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Es importante destacar el papel relevante que adquieren los servicios de prevención y los delegados de prevención de riesgos laborales. Concretamente, la norma establece que los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Se adapta asimismo el art. 48.2 del ET para incluir que se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

Por otra parte, se adapta el artículo 174.5 de la LGSS de forma que, si la persona trabajadora continúa en la empresa tras los ajustes o tras el cambio de puesto de trabajo, la pensión de incapacidad permanente se suspende, salvo que se trate de una actividad compatible según lo previsto en el artículo 198 del mencionado texto legal.

Finalmente, en el ámbito procesal se modifica el artículo 120 de la LRJS, de forma que las impugnaciones judiciales derivadas en la extinción del artículo 49.1 n) del ET serán tramitados de forma urgente y preferente.

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@rocjunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz
a.rodriiguez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriiguez@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](#).