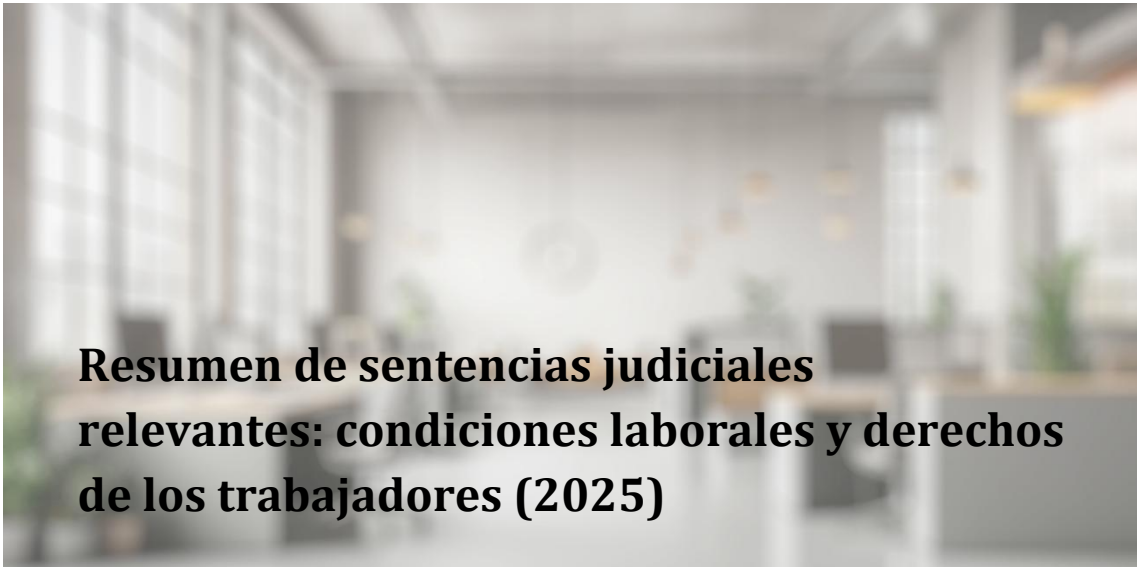


RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Junio de 2025



Resumen de sentencias judiciales relevantes: 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 los Tribunales Superiores de Justicia de Catalunya y Castilla y León (Valladolid) entre los meses de abril y mayo de 2025, tratan temas como la legalidad de distintas cláusulas de un contrato de trabajo a distancia, la competencia objetiva de los Juzgados de lo Social, o la posibilidad de admitir una indemnización adicional a la legalmente tasada para el despido improcedente. 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.

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 2 de abril de 2025 \(rec. núm. 169/2022\)](#)

El Tribunal Supremo se pronuncia en esta sentencia nuevamente sobre la legalidad de determinadas cláusulas incluidas en acuerdos de trabajo a distancia que se imponen por parte de las empresas como contratos de adhesión, al no ser objeto de negociación individual. Así, tras analizar el contenido del acuerdo de trabajo a distancia tipo, establece lo siguiente: (i) la empresa puede remitirse a la regulación convencional sectorial en materia de compensación de gastos derivados del trabajo a distancia, pero si dicha normativa no establece nada al respecto, ello no enerva la obligación empresarial de compensar los gastos, (ii) la empresa puede solicitar que la persona trabajadora le informe sobre su número de teléfono y correo electrónico personal para contactarlo en el caso de que haya urgencias durante la prestación de servicios a distancia al poder ser necesario para la ejecución del contrato de trabajo, (iii) las excepciones a la desconexión digital no pueden establecerse por la empresa en el contrato, sino que se debe elaborar por ésta una política previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, (iv) no es válido que se limiten las posibilidades de reversión al trabajo presencial que ostenta la persona trabajadora a la justificación de determinadas causas incluidas en el acuerdo de trabajo a distancia, (v) es válido utilizar para la determinación de la vida útil de los medios puestos a disposición de la persona trabajadora las tablas de coeficientes de amortización del impuesto de sociedades publicadas por el Ministerio de Hacienda, al ser un parámetro objetivo, (vi) es válido exigir a la persona trabajadora el mantenimiento de los medios puestos a su disposición para la prestación de servicios a distancia, pudiendo repercutir el coste de la reparación de los mismos a la persona trabajadora en el caso de que se haga un mal uso de dichos medios, (vii) es válido descontar del finiquito el valor de los medios empresariales puestos a disposición de la persona trabajadora en el caso de que estos no sean devueltos, y (viii) es legal exigir a las personas trabajadoras que estén accesibles durante la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de abril de 2025 \(rec. núm. 155/2023\)](#)

El Tribunal Supremo resuelve un conflicto colectivo en el que se discute sobre la competencia objetiva de los Juzgados de lo Social de Oviedo o de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el caso de que las personas trabajadoras representadas en el conflicto colectivo tengan un centro de trabajo de adscripción, pero su lugar de prestación de servicios no se limita a la localidad en la que se encuentra dicho centro de trabajo, sino que se desplazan a diferentes lugares del Principado de Asturias para la reparación de averías puntuales. Ante dicho conflicto, el Tribunal Supremo declara que en el caso de que exista un centro de trabajo de adscripción fijo, la competencia objetiva es de los juzgados de lo social que sean competentes para resolver los conflictos que se produzcan en la localidad en la que se ubica el centro de trabajo de adscripción, sin que se vea afectada dicha competencia por el hecho de que

las personas trabajadoras se desplacen a otros territorios para la prestación de servicios, ya que, interpretar lo contrario, a modo de ejemplo, supondría que todos los conflictos colectivos que afectasen a pilotos, comerciales o transportistas que se desplacen a otras comunidades autónomas durante la prestación de servicios serían competencia de la Audiencia Nacional. La clave radica en precisar el alcance territorial de los efectos del conflicto planteado. Y en el caso enjuiciado se considera que no excede de la circunscripción de los Juzgados de lo Social de Oviedo, donde se encuentra el centro de trabajo.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 2025 (rec. núm. 101/2024)

El Tribunal Supremo se pronuncia en casación ordinaria, en una demanda de impugnación de acto administrativo, sobre la posibilidad de constituir una comisión ad hoc para negociar el Plan de Igualdad ante la falta de respuesta de los sindicatos más representativos para negociar dicho plan. La Sala recuerda que, conforme al artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020 y la doctrina consolidada del Tribunal Supremo, la negociación del Plan de Igualdad debe realizarse con la representación legal de los trabajadores, conformando la comisión negociadora en los términos establecidos legalmente, sin que pueda ser sustituida por una comisión “ad hoc”. Sólo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar o ausencia de órganos representativos), podría aceptarse que la Empresa estableciera el Plan de Igualdad constituyendo una comisión negociadora ad hoc y, aun así, será entendido como provisional. En el caso concreto, la empresa otorgó un plazo de diez días a los sindicatos CCOO y UGT, en su condición de sindicatos más representativos, para constituir la comisión negociadora del plan de igualdad, pero ante la falta de respuesta y, dada la inexistencia de representación legal o unitaria de los trabajadores en la empresa, continuó unilateralmente con la elaboración del plan mediante una comisión de trabajadores constituida ad hoc. Por tanto, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, confirmando la denegación de la inscripción del Plan de Igualdad, dado que la actuación unilateral de la empresa no se ajustó a derecho, al no concurrir una situación excepcional de bloqueo negocial. Recuerda el Tribunal Supremo que las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 8 de abril de 2025 (rec. núm. 334/2025)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sede de Valladolid) resuelve el recurso de suplicación presentado por la empresa ante la sentencia de instancia que declaró que era nula la política de empresa que establece plazos de preaviso y requisitos de justificación para el disfrute de cada uno de los

permisos y licencias previstas en el convenio colectivo de aplicación, por tratarse de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y no haberse respetado el procedimiento legalmente establecido para ello, así como, por ser contraria a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación. Ante dicho recurso, dicho tribunal declara que el establecimiento de plazos de preaviso y de requisitos de justificación para el disfrute de los permisos y licencias previstos en el convenio colectivo de aplicación no es contrario a dicha regulación convencional ni al Estatuto de los Trabajadores, ya que se trata de una simple concreción de los requisitos de preaviso y justificación que ya se exigen en dicha normativa, y que tampoco es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino el ejercicio de la facultad del poder de dirección empresarial de carácter ordinario, por lo que la política empresarial es válida.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 8 de abril de 2025 \(rec. núm. 5578/2024\)](#)

En esta sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña reconoce la posibilidad de una indemnización adicional por despido improcedente más allá de la establecida en el artículo 56 ET. Concretamente, el Juzgado de lo Social de Tortosa declaró la improcedencia del despido de un trabajador, condenando a la empresa a abonarle 441,35 euros (indemnización legalmente tasada del art. 56 ET), de la que se debería deducir la cantidad de 99,70 euros ya percibida en concepto de indemnización por fin de contrato. Desestimó la pretensión de una indemnización complementaria, como solicitaba el trabajador, que es la que ocupa el recurso de suplicación interpuesto, en base al artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y al artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada (CSEr). Ante dicho recurso del trabajador, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña rechaza la indemnización complementaria solicitada, por la ausencia de especiales perjuicios a resarcir (que ni siquiera se concretaron mínimamente por el trabajador), teniendo en cuenta asimismo que la relación laboral ya se contemplaba como corta desde el principio. Por tanto, en el caso concreto enjuiciado la indemnización adicional no estaría justificada. No obstante, el Tribunal reconoce la aplicabilidad directa de la CSE y, por tanto, la posibilidad de que, en casos en que se causen especiales perjuicios por un despido injustificado- que deberán ser acreditados por el trabajador-, se fije una indemnización adicional a la legalmente tasada en el texto estatutario, que sea adecuada a los perjuicios causados al trabajador y disuasoria para la empresa. Sobre esta cuestión, se espera un pronunciamiento del Tribunal Supremo el próximo mes de julio.

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.rodriuez@rocajunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriuez@rocajunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinez@rocajunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocajunyent.com

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