

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Julio de 2025

A blurred photograph of a modern office interior with large windows and contemporary furniture.

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 entre los meses de mayo y julio de 2025, tratan temas como la concurrencia de convenios colectivos, la garantía de indemnidad, la facultad disciplinaria empresarial, el permiso parental, la equiparación de condiciones entre personal de ETT y de la empresa usuaria, y la tan esperada Sentencia del Tribunal Supremo sobre el debate abierto respecto a indemnizaciones adicionales a la legal 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 27 de mayo de 2025 \(rec. núm. 673/2023\)](#)

El objeto de esta sentencia es el de determinar si el actor contratado por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) tiene derecho a percibir la mejora voluntaria en situación de incapacidad temporal (IT) que contemplan los convenios aplicables a las empresas usuarias en las que prestó servicio en virtud de contratos de puesta a disposición.

En primer lugar, el Tribunal Supremo hace un análisis de la evolución del redactado del artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT), sobre el que versan las sentencias citadas por la parte demandada. Este artículo regula los derechos de los trabajadores, teniendo por objetivo inicial que el resultado económico obtenido por el trabajador de la ETT mientras presta servicios en la empresa usuaria no fuera inferior al que obtiene un trabajador de la empresa usuaria por el mismo trabajo. En relación con este, la STS 7 de febrero de 2007 determinó que el artículo 11 no incluía las mejoras voluntarias en situación de IT por no tratarse estas de percepciones vinculadas directamente con el trabajo.

La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y Consejo, de 19 de noviembre de 2008, sin embargo, provocó una modificación del artículo 11 LETT, lo que obliga a una nueva interpretación del mismo por parte del Tribunal Supremo. Para llevarla a cabo, el Tribunal se basa en la STJUE de 22 de febrero de 2024 (C-649-2022), que determina que, en casos de incapacidad permanente total, aunque la mejora voluntaria no se abona directamente como contrapartida de una prestación laboral, viene concedida indirectamente por el empresario al trabajador por razón de empleo. Dice el Tribunal Europeo, pues, que el concepto de remuneración debe ser interpretado de forma amplia, incluyendo la indemnización en caso de incapacidad permanente total.

Partiendo de esta base, el Tribunal Supremo determina que no hay ninguna diferencia entre la incapacidad permanente de la sentencia TJUE citada y la incapacidad temporal del asunto que juzga, puesto que en ambos casos el objeto es compensar al trabajador por la pérdida de ingresos resultante de la imposibilidad de ejercer su profesión. Así pues, el concepto de “condiciones esenciales de trabajo y empleo” comprende la remuneración, incluyendo dentro de este concepto también a las mejoras voluntarias de la prestación de IT que contemplan los convenios colectivos aplicables a las empresas usuarias.

Concluye, por tanto, que la persona contratada por una ETT y cedida en misión debe beneficiarse de la mejora voluntaria que prevé el convenio colectivo de la empresa usuaria para los casos de incapacidad temporal.

Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de junio de 2025 (rec. núm. 19/2024)

La STS de 4 de junio de 2025, en unificación de doctrina, anula la sentencia 2775/2023 de 18 de octubre, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) en el rec. 3895/2021, y confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Huelva (nº167/2021). En la citada sentencia del Tribunal Supremo se discute sobre tres distintos asuntos esenciales de la relación laboral entre el Ayuntamiento de Ayamonte y la parte actora en el contexto de la extinción contractual: (i) la naturaleza de la relación laboral, (ii) un conflicto de competencia entre administraciones y (iii) una alegación de vulneración a la garantía de indemnidad. La primera controversia sobre la que desarrolla la sentencia es la naturaleza de la relación laboral entre las partes, confrontando si tal relación era temporal o bien era indefinida no fija y, por tanto, había fraude de contratación debiéndose declarar la nulidad del despido. En este sentido, el Tribunal establece la validez del contrato temporal suscrito, atendiendo a la autonomía y sustantividad propia del programa en el que se enmarca, procediendo a establecer que la extinción por cumplimiento del plazo era ajustada a Derecho. En segundo lugar, la sentencia debate sobre un conflicto de competencias administrativas. El Tribunal analiza si las funciones de orientación profesional y acompañamiento a la inserción laboral que constituían la actividad son propias del ayuntamiento o por el contrario, constituyen una competencia exclusiva autonómica. En relación con lo anterior, el Alto Tribunal se pronuncia estableciendo que las políticas ejecutivas de empleo son competencia de la Comunidad Autónoma (en el presente caso, Andalucía), y que, por tanto, la intervención municipal es en todo caso “*coyuntural y ocasional*” por lo que no se trata de una actividad normal o permanente del Ayuntamiento. En tercer lugar, la sentencia aclara cuestiones sobre la alegada vulneración de la garantía de indemnidad, rechazando tal alegación de despido por represalia, en tanto en cuanto considera que el amplio lapso temporal entre la reclamación y la extinción (10 meses) excluye que pueda concurrir tal vulneración. Si bien, advierte que el criterio de proximidad temporal debe ser aplicado con cautela, no pudiendo elevarse a términos absolutos. En consecuencia, se casa y anula la sentencia del TSJ de Andalucía, confirmado a su vez la sentencia de instancia que desestimó la demanda y decretando su firmeza. En definitiva, la STS 3020/2025 unifica doctrina estableciendo que los contratos temporales para programas subvencionados de empleo son válidos cuando tienen autonomía y sustantividad propia, siendo la competencia principal de la administración autonómica, y establece criterios relevantes a tener en cuenta en cuanto a la vulneración de la garantía de indemnidad.

Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2025 (rec. núm. 3011/2023)

La cuestión debatida se centra en determinar si la sanción disciplinaria impuesta a una persona trabajadora debe ser declarada nula por no existir correspondencia entre la calificación de la infracción (muy grave) y la sanción que se le impone (correspondiente a faltas graves). En definitiva, el Tribunal Supremo analiza si la facultad disciplinaria del empresario debe someterse estrictamente al principio de tipicidad y proporcionalidad entre calificación y sanción, y si cuando la sanción finalmente impuesta es la

correspondiente a una infracción de menor gravedad a la calificada, ello implica la nulidad de la sanción impuesta.

El caso trata sobre una trabajadora que fue sancionada con dos días de suspensión de empleo y sueldo por una falta calificada como muy grave, consistente en “*malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto a superiores, compañeros o subordinados*”. La cuestión de fondo era determinar si dicha sanción era procedente, ya que la suspensión de empleo y sueldo por dos días estaba prevista en el convenio colectivo de aplicación para faltas graves, mientras que para las faltas muy graves la normativa convencional establecía sanciones que van desde once días hasta dos meses de suspensión. La sanción fue inicialmente confirmada por el Juzgado de lo Social, pero posteriormente revocada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Finalmente, el Tribunal Supremo analizó la congruencia entre la calificación de la falta y la sanción impuesta y concluyó que la empresa puede imponer sanciones más leves que las previstas para faltas muy graves.

En definitiva, en palabras del Alto Tribunal, el empresario, que tiene el poder de dejar sin sanción un determinado comportamiento de uno de sus empleados que pudiera ser constitutivo de infracción disciplinaria, cuando decide sancionarlo, puede hacerlo acudiendo a una sanción de menos gravedad que la convencionalmente prevista para el tipo infractor; naturalmente, esa sanción más leve elegida también debe estar prevista y tipificada en el convenio colectivo, no pudiendo crear una sanción “ex novo”.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2025 \(rec. núm. 3187/2023\)](#)

En su sentencia de fecha 11 de junio de 2025, el Tribunal Supremo se pronuncia respecto a la concurrencia entre el convenio colectivo suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, y el convenio colectivo sectorial vigente para la provincia en la que se encuentra el centro de trabajo en el que prestan servicios los trabajadores demandantes. Entrando al fondo del asunto, el Tribunal resuelve en primer lugar sobre la cuestión relativa al concepto de “centro de trabajo”. Dicha cuestión surge a raíz de la ausencia de alta administrativa ante la Autoridad Laboral correspondiente del centro de trabajo en Ávila, lugar donde los trabajadores desempeñan sus funciones para la empresa. Al respecto, el Tribunal declara que la unidad productiva en la que los demandantes prestan servicios de forma permanente debe considerarse como centro de trabajo, aun cuando no esté formalmente dada de alta ante la Autoridad Laboral. Por ende, determina que, a efectos de la calificación de centro de trabajo, resulta suficiente que se trate del lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de sus servicios y en el que la empresa haya implantado elementos productivos. En relación con el objeto principal del recurso, se plantea la controversia sobre si el convenio colectivo suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, con ámbito geográfico concreto y, en consecuencia, de naturaleza infra empresarial, ostenta prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial provincial en materia de retribuciones salariales. Frente a esta cuestión, el Tribunal Supremo establece que el convenio negociado

exclusivamente con la representación legal de los trabajadores de un ámbito geográfico determinado, que en el presente caso es inferior al ámbito empresarial, carece de la calificación de convenio de empresa y, por tanto, no puede ostentar en modo alguno prioridad aplicativa frente al convenio sectorial provincial.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025 (rec. núm. 3993/2024)

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una relevante Sentencia, que aborda si un trabajador despedido improcedentemente tiene derecho a que se fije, junto a la indemnización tasada por despido disciplinario del artículo 56.1 ET, otra indemnización adicional en atención a las circunstancias que puedan concurrir en su caso concreto, en aplicación de los artículos 10 del Convenio 158 OIT y 24 de la Carta Social Europea revisada (CSE).

En esta Sentencia, en el plano práctico, se concluye que la indemnización tasada es por la que ha optado nuestro legislador en el art. 56.1 ET y que el art. 24 de la CSE revisada no puede considerarse, en modo alguno, como una norma directamente aplicable desplazando la aplicabilidad de las previsiones de nuestro derecho interno.

El Tribunal Supremo ya dictó otra relevante Sentencia el 19 de diciembre de 2024 (STS 1350/2024), en la que se concluyó que, declarado el despido como improcedente, el órgano judicial no puede reconocer una indemnización adicional y distinta a la establecida en el art. 56 ET, en atención a las disposiciones del Convenio núm. 158 de la OIT. Por el momento temporal del despido enjuiciado en la citada Sentencia, no se pudo entrar a valorar el artículo 24 de la CSE revisada, que entró en vigor en España el 1 de julio de 2021.

Con esta nueva Sentencia, el Alto Tribunal cierra la posibilidad de fijar una indemnización adicional a la tasada en caso de despido improcedente, con la legislación vigente. Ese debate se deberá abordar, en su caso, por el poder legislativo, mediante la modificación del marco normativo. Esta Sentencia, aunque con votos particulares, sin duda, contribuye a la tan necesaria seguridad jurídica.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Barcelona de 30 de junio de 2025 (resolución núm. 567/2025)

El Juzgado de lo Social nº 1 de Barcelona, en esta Sentencia, reconoce por primera vez, en el sector privado, el carácter retribuido del permiso parental recogido en el artículo 48 bis ET y ello en atención a la previsión que hace del mismo la Directiva (UE) 2019/2158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, en su artículo 8.

Esta Sentencia considera que dicho artículo tiene carácter suficientemente claro, preciso y determinante para ser objeto de aplicación directa ante el incumplimiento de España de transponer la Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2022. Lo anterior determina, a criterio del Juzgador, la interpretación de la normativa interna conforme a dichas disposiciones de derecho comunitario por aplicación del principio de primacía del Derecho de la Unión.

Ante lo expuesto, el Juzgado estima la demanda del trabajador y reconoce su derecho a la retribución del permiso parental por aplicación directa del derecho comunitario, a cargo de la empresa demandada.

Debemos estar atentos al recorrido de esta Sentencia, y sobre todo al desarrollo legislativo de esta cuestión. De momento, el legislador nacional no ha establecido la remuneración o prestación económica del permiso parental, por lo que se debe actuar con la máxima cautela.

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.rodiguez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodiguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinez@rocjunyent.com



Pilar Baltar Fillo
p.baltar@rocjunyent.com

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