

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Octubre de 2025

A blurred photograph of a modern office interior with large windows and indoor plants.

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 en el mes de septiembre de 2025, tratan temas como la garantía de indemnidad en caso de despido, el carácter remunerado o no del permiso parental del artículo 48.bis ET, y el derecho a teletrabajar para el cuidado de un familiar con discapacidad como adaptación de jornada del art. 34.8 ET, entre otros. A través de estas sentencias, se perfilan importantes implicaciones para empresas y personas trabajadoras, así como las interpretaciones actuales de la normativa laboral en España.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Constitucional \(Pleno\) de 9 de septiembre de 2025 \(rec. núm. 1186/2024\)](#)

El Tribunal Constitucional analiza si la garantía de indemnidad aplica a aquellos supuestos en los que la persona trabajadora no reclama de forma directa a la empresa, ya sea judicial o extrajudicialmente, sino que realiza la reclamación ante la representación legal de las personas trabajadoras para que sea ésta la que traslade su reclamación.

En el supuesto concreto analizado, la persona trabajadora dirigió con fecha de 11 de agosto de 2021 escrito al presidente del comité de empresa manifestando que se le había encomendado la realización de un retén en Lanzarote que no le correspondía hacer puesto que, según el cuadrante semanal, se le había asignado el servicio en Las Palmas de Gran Canaria.

Como consecuencia de lo anterior, el día siguiente, 12 de agosto de 2021, el presidente del comité de empresa se reúne con la empresa y consigue que se deje sin efecto la modificación del cuadrante, pero con fecha de 28 de agosto de 2021, la empresa comunica a la persona trabajadora la extinción del contrato por causas objetivas derivadas de la resolución del contrato con el cliente. Consta un nuevo acuerdo marco multiservicio con el citado cliente desde el 1 de agosto de 2021.

Para resolver dicha cuestión, el Tribunal Constitucional realiza un análisis profundo y extenso sobre los diversos pronunciamientos del mencionado órgano constitucional en materia de garantía de indemnidad, destacando como la aplicación de dicha garantía se ha ido extendiendo a los supuestos en los que no se ha reclamado judicialmente, sino que se han realizado actos preparatorios cuando los mismos están encaminados al ejercicio de acciones judiciales, así como, a los casos en los que no se ha demandado de forma directa a la empresa, sino que se ha denunciado a través de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Tribunal Constitucional interpreta que a la representación legal de las personas trabajadoras se le reconoce normativamente funciones de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral (art. 64.7.a).1 del Estatuto de los Trabajadores), así como el ejercicio de acciones legales ante la empresa, de manera que se trata de una vía adecuada resolver las controversias que pudieran surgir entre las personas trabajadoras y la empresa, por lo que se constituye como un sistema útil para evitar procesos judiciales, siempre y cuando se denuncie ante la representación legal de las personas trabajadoras con la finalidad de que se dirija a la empresa por dicha reclamación.

Por ello, se reconoce la aplicación de la garantía de indemnidad a la reclamación realizada ante la representación legal de las personas trabajadoras con la finalidad de que

actúe como intermediario frente a la empresa, ya que, interpretar lo contrario supondría un menoscabo a la protección constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva.

Conviene tener en cuenta lo establecido en la D.A. 3ª de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que, si bien no resulta de aplicación al caso concreto por razones temporales, positiviza el amplio alcance de la garantía de la indemnidad: *“1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales. 2. Dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.”*

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2025 (rec. núm. 917/2024)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina que ha sido planteado frente a una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias que había reconocido a una persona trabajadora el derecho a disfrutar de la adaptación de jornada solicitada al entender que la empresa no había cumplido con la obligación de negociación prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, sino que se había limitado a rechazar la petición.

Por lo tanto, el objeto del conflicto que se plantea es si el hecho de que no haya existido un período de negociación en el que se realicen propuestas por parte de la empresa, sino que ésta se limite a rechazar la petición realizada, incluso aunque se rechace de forma justificada, conlleva que se deba conceder la solicitud de adaptación de la jornada planteada.

Ante dicha cuestión la Sala de lo Social del Tribunal Supremo interpreta que la apertura del período de negociación se configura en la ley como un trámite obligatorio para la empresa, y que su omisión debe tener consecuencias jurídicas respecto a la aceptación de las medidas de adaptación de la jornada solicitadas en el caso de que medie impugnación judicial.

En dicho sentido, el concepto mismo de negociación debe implicar que la empresa intente de forma real iniciar un debate con la otra parte sobre la posibilidad o imposibilidad de conceder la adaptación solicitada.

Así, aunque nada impediría que la empresa acepte de forma directa la propuesta realizada por la persona trabajadora, y así, agotara el requisito de la negociación en el acto, en el caso de que no se esté ante dicha situación, es necesario que se inicie un período de negociación, que el legislador no ha configurado como un simple trámite, sino como una auténtica negociación que tiene como finalidad que se intente conseguir

un acuerdo mediante la realización de propuesta y contrapropuestas, respetando el principio de buena fe negocial.

Por lo tanto, la norma no permite que la empresa responda de forma directa a la solicitud con un rechazo de la petición, ni siquiera en aquellos casos que sea de forma motivada, e incluso ofreciendo propuestas alternativas, ya que ello supondría eludir la obligación de abrir un período de negociación que establece de forma expresa el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, la ausencia de negociación lleva aparejada la aceptación de la solicitud de adaptación de la jornada realizada por la persona trabajadora, con la única excepción de aquellos supuestos en los que el órgano judicial que resuelva el asunto interprete que la solicitud de adaptación de la jornada resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de septiembre de 2025 (rec. núm. 99/2025)

El conflicto colectivo surge por la interpretación del concepto de “período estival” previsto en el III Convenio colectivo estatal del sector de Contact Center (BOE de 14 de marzo de 2023), a raíz de la normativa de vacaciones impuesta unilateralmente por la empresa.

Los sindicatos reclamaban que el período estival, durante el cual los trabajadores deben disfrutar al menos dos semanas de vacaciones continuadas, abarcara desde el solsticio de verano hasta el equinoccio de otoño (siendo en 2025 del 21 de junio al 21 de septiembre). La empresa, en cambio, había definido unilateralmente el período entre 9 de junio y 14 de septiembre de 2025.

La Audiencia Nacional estimó las demandas interpuestas por la parte sindical y declaró nula la normativa empresarial en la parte que alteraba el período estival, argumentando que la definición del convenio no permite su modificación unilateral y debe respetar la práctica tradicional y la literalidad del término “verano” según el significado astronómico y socialmente aceptado.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia de instancia, destacando que la interpretación de los convenios colectivos debe realizarse siguiendo criterios literal, sistemático, histórico y finalista, considerando la intención de los negociadores y la función normativa de los acuerdos colectivos. Asimismo, considera que la empresa no puede alterar unilateralmente fechas del período estival, ya que la fijación de vacaciones requiere acuerdo entre empresa y trabajadores. Este período estival tiene como finalidad asegurar que las vacaciones coincidan con la época tradicional de verano, favoreciendo el descanso, la conciliación familiar y la armonía con el calendario escolar. Por ello, las fechas propuestas por la empresa no respetan ni la literalidad del convenio ni la práctica sectorial histórica, y su imposición carece de base jurídica suficiente.

En conclusión, el Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por la parte empresarial y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, fijando el concepto de periodo estival desde el solsticio de verano hasta el equinoccio de otoño, y consolidando que el período estival debe definirse de manera razonable, conforme al convenio y la tradición sectorial, sin posibilidad de modificación unilateral por la empresa.

Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de septiembre de 2025 (rec. núm. 813/2023)

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una trabajadora frente a la Mutua de Accidentes de Canarias (MAC) y el INSS, confirmando la extinción de su prestación por Incapacidad Temporal (IT). La controversia gira en torno a si la trabajadora, en situación de baja médica por meniscopatía, había justificado suficientemente su incomparecencia a una revisión médica convocada por la Mutua en fecha 27 de agosto de 2021. La trabajadora había sido informada de que, en caso de incomparecencia a dicha revisión, se suspendería cautelarmente la prestación de IT, y si no justificaba la ausencia en 10 días, se procedería a la extinción de la citada prestación.

La interesada alegó que, tras sufrir una caída el día anterior, un facultativo le prescribió reposo absoluto durante 48 horas, aportando el correspondiente certificado médico, pero fuera del plazo legal de diez días previsto en el artículo 9 del Real Decreto 625/2014.

La sentencia del Tribunal Supremo confirma íntegramente el fallo del TSJ de Canarias y declara su firmeza. En este sentido, el Tribunal Supremo subraya que el citado plazo es determinante: la justificación debe realizarse antes o dentro de los diez días hábiles desde la cita para evitar la extinción de la prestación. En este caso, la trabajadora no comunicó telefónicamente su imposibilidad de acudir ni aportó la documentación en tiempo, lo que evidencia -según la Sala- una falta de diligencia exigible en este tipo de situaciones.

El Tribunal también descarta la existencia de contradicción con la sentencia del TSJ de Galicia de 2015, invocada como referencia, puesto que en aquel supuesto la trabajadora, mediante su hijo, sí avisó de inmediato a la Mutua y presentó justificante médico dentro del plazo de diez días. De este modo, el Supremo reafirma su doctrina: la incomparecencia injustificada o comunicada fuera del plazo de diez días constituye causa válida de extinción del derecho a la prestación por IT.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre de 2025 (rec. núm. 231/2025)

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resuelve un conflicto colectivo planteado por diversas organizaciones sindicales en el que se reclama que se declare que tiene carácter retribuido el permiso parental regulado en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, como consecuencia de que la Directiva (UE) 2019/1158 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 los cuidadores, que es la norma de la que deriva, no ha sido transpuesta de forma correcta en nuestro ordenamiento interno dentro del plazo establecido, al no haberse previsto el carácter retribuido de dicho permiso, de manera que, debe aplicarse de forma directa la Directiva.

El grupo de empresas demandado se opone a dicha reclamación al entender que carece de naturaleza retributiva, al haber sido concebido como un supuesto de suspensión del contrato en virtud del artículo 45.1 o) del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo darse la eficacia directa de la Directiva porque esta no resulta admitida en las relaciones entre particulares.

Ante dichas posiciones, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional analiza el conjunto de permisos establecidos en el ordenamiento jurídico español, destacando que, en la actualidad hay un permiso parental de ocho semanas en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores que no tiene dotación económica, ni privada ni pública, un permiso de lactancia de tres semanas de promedio por acumulación de horas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores cuya retribución es a cargo de la empresa, y una suspensión por nacimiento o adopción de diecinueve semanas (tras la última reforma) en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, de las cuales, al menos, cinco semanas están dedicadas al cuidado del menor, estando dotada de prestación económica (se llega a esta conclusión porque el colectivo genérico de madres biológicas tiene reconocido dentro de ese período de diecinueve semanas, catorce semanas derivadas del cumplimiento en nuestro ordenamiento del artículo 8 de la Directiva 92/85/ CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, lo que supone que descontadas esas catorce semanas, la madre biológica cuenta con cinco semanas para el cuidado del menor. Para el resto de colectivos la duración de la suspensión vinculada al cuidado del menor es mayor).

Por lo tanto, en el ordenamiento jurídico en su conjunto se establecen ocho semanas de permiso parental no cubierto económicamente -ni mediante retribución ni mediante prestación económica- y ocho semanas de ausencias bien retribuidas bien cubiertas por una prestación económica, por lo que, en el momento actual, la Directiva (UE) 2019/1158 estaría correctamente transpuesta, debiendo rechazar el carácter retribuido del permiso parental regulado en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores. Para el período anterior a la última reforma operada mediante el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, cuya finalidad fue precisamente completar la trasposición de la citada Directiva, se rechaza la posibilidad de aplicación directa.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de septiembre de 2025 \(rec. 3945/2024\).](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia aborda en suplicación una solicitud de trabajar a distancia (en su modalidad de teletrabajo) para atender más fácilmente a su madre, con necesidades de cuidado por parkinsonismo. La trabajadora, teleoperadora, había

rocajunyent.com

RocaJunyent

venido prestando servicios en régimen de teletrabajo. Sin embargo, la empresa le comunicó el 16 de enero de 2024 que, a partir del 19 de febrero, debía continuar su prestación de servicios de forma presencial. La reacción de la trabajadora fue solicitar el teletrabajo al amparo del artículo 34.8 ET el 2 de febrero de 2024. En un primer momento, la empresa respondió que en el proyecto para el que estaba asignada no era posible el teletrabajo, pero que trataría de ver si fuese posible asignarla a otros proyectos. Más tarde, y como respuesta final, la empresa alega que en los proyectos donde la trabajadora podría ser asignada o bien el trabajo era “presencial” o bien había un “sobredimensionamiento”. El Tribunal Superior de Justicia destaca que la empresa no ofreció ninguna alternativa a la trabajadora (como combinar el teletrabajo con el trabajo presencial) y optó por negarle la posibilidad de teletrabajar. Sin embargo, para el Tribunal Superior, las razones de la denegación (la necesidad de trabajo presencial y el sobredimensionamiento) no quedaron acreditadas, menos teniendo en cuenta que hasta el momento se había trabajado en régimen de trabajo a distancia. Por ello, estima el recurso de suplicación y condena a la empresa a reconocer el teletrabajo, así como a indemnizar a la trabajadora con 3.750€ en atención a los daños morales.

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



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinezr@rocjunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocjunyent.com

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