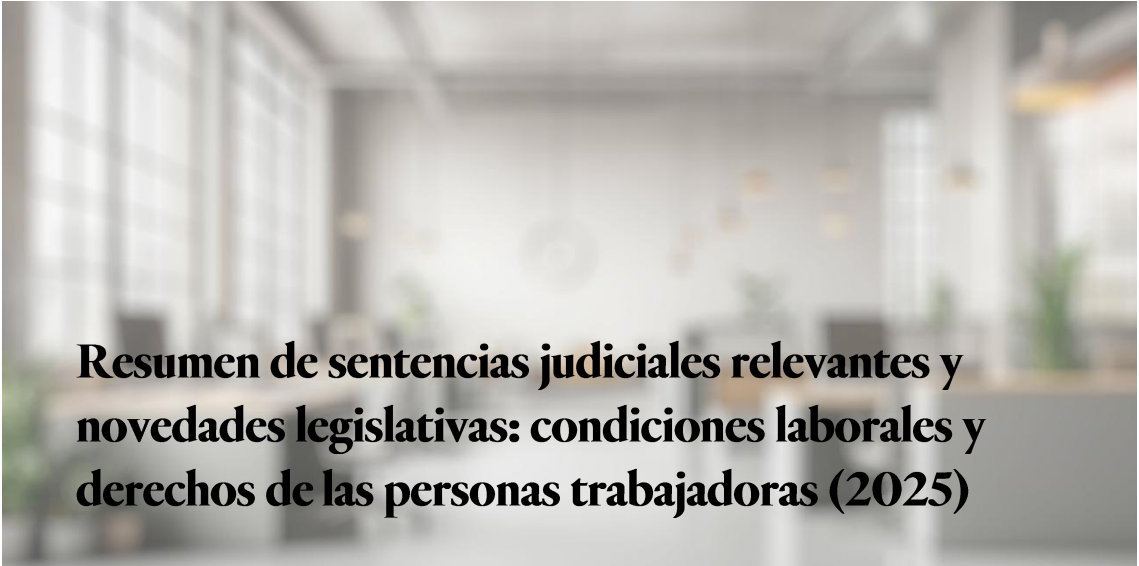


RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Noviembre/diciembre 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 las personas trabajadoras (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 octubre y noviembre de 2025, tratan temas como el derecho de protección de datos ante el uso de dispositivos digitales de la empresa, la legitimidad del sindicato a demandar en favor de una persona trabajadora, o la activación de la aportación al Tesoro en caso de despidos colectivos. A través de estas sentencias de distintos órganos judiciales, Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Tribunal Supremo y Tribunales Superiores de Justicia, 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 Europeo de Derechos Humanos de 6 de noviembre de 2025 (Caso Guyvan vs. Ucrania)

El caso Guyvan contra Ucrania versa sobre la controversia surgida entre una persona trabajadora y su empleadora, la cual accedió a datos detallados de su teléfono móvil de trabajo, siendo éste un dispositivo que no utilizaba únicamente para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, sino que también lo utilizaba para fines privados, con el objetivo de comprobar si estaba en su puesto de trabajo. Los tribunales ucranianos rechazaron la demanda de la persona trabajadora alegando que esos datos eran “técnicos” y no personales por lo que no había indicios de vulneración de la normativa de protección de datos y, en concreto, del artículo 8 del Convenio para la Protección de las Personas con respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (en adelante, el “Convenio”). No obstante, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, el “TEDH”) concluye que la información obtenida por la empleadora iba más allá de los datos necesarios para conocer si la persona trabajadora había estado en su puesto de trabajo, en tanto que había accedido a la ubicación concreta de la persona trabajadora, a los números de contacto con los que mantenía llamadas, la duración de las llamadas, el uso de roaming, etc. Además, el TEDH enfatiza que, aunque se tratara de una controversia entre una persona trabajadora y una empresa privada, por lo que en un primer lugar se puede pensar que el Estado no estaba directamente implicado, éste tiene la obligación de garantizar que los tribunales respetan los derechos protegidos por el artículo 8 del Convenio. En conclusión, el TEDH declaró que Ucrania no había cumplido con las obligaciones positivas que se desprenden del citado artículo.

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2025 (rec. núm. 52/2024)

Se plantea ante el Tribunal Supremo si en un supuesto en el que concurren los requisitos para que una empresa tenga que realizar las aportaciones al Tesoro Público derivadas de la realización de un despido colectivo que afecta a personas trabajadoras un porcentaje superior de personas trabajadoras de 50 o más años superior al porcentaje de personas trabajadoras de 50 o más años que forman parte de la plantilla puede disfrutar de una exención del cumplimiento de dicha obligación por causas no previstas de forma expresa en la normativa.

Sobre esta cuestión, es importante tener en cuenta que el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña había estimado la demanda interpuesta por la empresa frente a la resolución del SEPE al interpretar que no había existido una intención por parte de la empresa de desprenderse de las personas de mayor edad con la finalidad de ahorrar gastos y que el pago de las liquidaciones relativas a las aportaciones al Tesoro, teniendo en cuenta la situación económica negativa de la empresa comportaría la quiebra de la misma, con la necesidad de despedir a todas las personas trabajadoras, aumentando el

gasto en materia de prestaciones por desempleo, por lo que se estaría realizando una interpretación totalmente contraria al espíritu de la normativa sobre la materia.

Sin embargo, el Alto Tribunal, ante el recurso presentado por el SEPE revoca la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y establece que, con independencia de que pudiera o no compartir los argumentos de la empresa demandante respecto de la finalidad de la norma, para que los mismos pudieran estimarse sería necesario que fueran encuadrables en la aplicación o interpretación de la normativa legal concreta, no existiendo ningún precepto específico que establezca una posible exención de la obligación por las causas expresamente alegadas, ni del que tampoco se pudiera interpretar dicha posibilidad.

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2025 (rec. núm. 5478/2023)

Una persona trabajadora reclama diferencias salariales por entender que el plus de toxicidad del artículo 6 del Convenio Colectivo Provincial Limpieza de Edificios y Locales Bizkaia debía abonarse por día natural y no solo por días de trabajo efectivo. El Juzgado de lo Social n.º 11 de Bilbao reconoció únicamente la antigüedad y rechazó las diferencias salariales derivadas de la aplicación de dicho plus, mientras que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco revocó dicha sentencia en suplicación ordenando el pago del plus por día natural, lo que motivó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa. El Tribunal Supremo asume el debate con la identificación de la sentencia recurrida y de la empresa recurrente, y realiza un juicio de contradicción con la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 443/2023 sobre el mismo artículo 6 del mismo convenio, que ya había fijado con anterioridad que la interpretación adecuada era el abono por días efectivamente trabajados. Frente al argumento de que el porcentaje del plus “sobre salario base” implicaría el devengo mensual por días naturales, el Alto Tribunal recuerda que el plus de toxicidad es un complemento de puesto de trabajo de los contemplados en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, que retribuye la prestación de servicios en condiciones laborales con riesgo de toxicidad y no se consolida; de manera que, si el convenio colectivo que regula el plus específico no dice otra cosa, solo se devenga cuando se prestan efectivamente el servicio en esas condiciones. Con esa pauta interpretativa, y constatando que la redacción del artículo 6 no contiene una regla especial de devengo por “día natural”, se anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y se confirma la de instancia, unificando doctrina, concluyendo que, el plus se paga por días efectivamente trabajados, y no por días naturales.

Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 2025 (rec. núm. 1949/2024)

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se analiza el alcance de la legitimación activa de un sindicato, cuestionándose si en el caso de que una persona trabajadora afiliada al mismo no haya reclamado la existencia de una vulneración de derechos fundamentales, puede el sindicato reclamar

de forma autónoma a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, o si únicamente es posible que sea parte como coadyuvante.

En el caso concreto, se había producido el traslado de una persona trabajadora y afiliada del sindicato de un centro de trabajo a otro en un contexto en el que la persona trabajadora había reclamado que se realizara una distribución de mascarillas entre la plantilla en los días previos al mismo, por lo que el sindicato, a través del procedimiento de tutela de la libertad sindical, reclamaba que se cesara con la conducta antisindical, se repusiera de forma inmediata a la persona trabajadora a su puesto de trabajo y se le indemnizara por 7.501 euros. Sin embargo, se debe destacar que la persona trabajadora no había reclamado de forma individual y personal respecto de dicho traslado.

Tras un análisis de la diferenciación entre interés individual e interés colectivo, establece el Tribunal Supremo que en el caso en concreto es evidente que existe una conexión entre la reclamación previa de la persona trabajadora y la comunicación de la medida de traslado, por lo que existe un interés colectivo del sindicato en obtener una sentencia que declare la cesación de la conducta antisindical, teniendo el sindicato legitimación activa para reclamar dicha cesación a través del procedimiento de tutela de la libertad sindical, así como, la reclamación de los daños morales derivados de dicha vulneración de un derecho fundamental, pero careciendo de legitimación activa para reclamar la reposición de la persona trabajadora al puesto de trabajo que ocupaba con carácter previo al traslado ejecutado por parte de la empresa.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 9 de septiembre de 2025 (rec. núm. 2069/2025)

La persona trabajadora demandante, en enero de 2020, inició baja médica por un trastorno depresivo mayor. Tras realizarse un procedimiento ante el INSS, que rechazó su reconocimiento de incapacidad, solicitó judicialmente el reconocimiento de incapacidad permanente total para su profesión habitual, siendo ésta la de directora de sucursal en un banco. En marzo de 2023 se incorporó a un puesto adaptado en los servicios centrales de la empresa, con funciones administrativas y de back-office, recibiendo evaluación positiva de desempeño y un informe médico que la consideraba apta con limitaciones.

En abril de 2024, el Juzgado de lo Social le reconoció esta incapacidad basada en su trastorno depresivo y una fractura de peroné sufrida en 2021, y la demandante solicitó la adaptación de puesto de trabajo tras la sentencia de incapacidad. Sin embargo, en mayo de 2024 la empresa le comunicó su cese, por lo que la persona trabajadora interpuso demanda frente a dicha extinción del contrato de trabajo alegando que se trataba de un despido nulo derivado de una discriminación por razón de discapacidad.

La Sala confirmó la nulidad del despido considerando que la persona trabajadora es una persona con discapacidad y que la empresa debía mantenerla en un puesto adaptado, siguiendo la obligación de realizar ajustes razonables establecida en la Convención de

la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La Sala descarta los argumentos de la empresa sobre la supuesta imposibilidad de desempeño de cualquier puesto, ya que los hechos probados demuestran que la trabajadora realizaba con éxito las tareas de su puesto adaptado sin carga excesiva para la empresa, y concluye que la empresa vulneró el principio de igualdad de trato y que, por tanto, debía readmitir a la trabajadora en un puesto adaptado, respetando su derecho al trabajo y a una remuneración conforme a la normativa aplicable

Asimismo, se reconoce que la discriminación por razón de discapacidad justifica el abono de la indemnización de 30.000 euros reclamada, así como, el abono de los salarios dejados de percibir desde el cese hasta la readmisión, con intereses legales.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de julio de 2025 (rec. núm. 396/2025)

Una persona trabajadora recurre en suplicación la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 47 de Madrid que negó la calificación como permiso retribuido por fuerza mayor (artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores) de sus ausencias por enfermedad repentina de su hija menor de edad y que, además, computó indebidamente el sábado en el permiso por hospitalización.

Ante dicho recurso, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid corrige el criterio del órgano judicial instancia y declara que el motivo real de la ausencia no es “ir al centro de salud”, sino la urgencia familiar que exige la presencia inmediata del progenitor. Así, no se puede obviar que del precepto se desprenden tres requisitos que deben concurrir: (i) motivo familiar urgente y sobrevenido que requiera presencia inmediata, (ii) enfermedad o accidente del familiar/conviviente que demande asistencia, y (iii) indispensabilidad de la presencia de la persona trabajadora por inexistencia de alternativa razonable.

Teniendo en cuenta dichos requisitos, las ausencias de la persona trabajadora quedan amparadas y retribuidas. Además, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid añade que ni el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores limita el derecho a “horas sueltas” ni exige una imprevisibilidad “absoluta”.

De igual forma, respecto de la cuestión relativa al artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (hospitalización), establece que el hecho causante es el ingreso y que el cómputo del permiso se realiza en días laborables reales de la persona trabajadora, por lo que, siendo su jornada de lunes a viernes, el sábado no computa como día de permiso.

Finalmente, se aprecia la vulneración del artículo 14 de la Constitución Española por la desatención empresarial a un criterio ya unificado en conflicto colectivo y condena al pago de 3.500 euros en concepto de daño moral en virtud del artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Novedades legislativas

[Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible](#)

Esta Ley recoge nuevas obligaciones laborales para las empresas. En concreto, aquellas que tengan un centro de trabajo con 200 personas trabajadoras o 100 por turno de trabajo deberán realizar un plan de movilidad sostenible al trabajo no más tarde del 5 de diciembre de 2027. Estos planes deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (o con una comisión negociadora sindical, en caso de no existir representación legal). Deberán incluir soluciones que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad compartida/colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, y el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otras cuestiones. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo. Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser registrados y ser objeto de seguimiento para evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, en el plazo de dos años desde su aprobación, se deberá elaborar un informe de seguimiento, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Otras novedades de interés

[Boletín de noticias RED 11/2025, de 26 de noviembre](#)

Este Boletín incluye aspectos de interés general para las empresas relativos a: (i) aplazamientos especiales DANA RDL 6/2024; (ii) artículo 235 Ley General de la Seguridad Social sobre periodos de cotización asimilados por parto a efectos de la exoneración de cuotas de los artículos 152 y 311; (iii) Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado: dos semanas adicionales de la prestación por nacimiento y cuidado de menor; (iv) partes de it - obligatoriedad de comunicar al INSS “puesto de trabajo” y “descripción de funciones”; y (v) Comunicación del INSS sobre la base reguladora de incapacidad temporal.

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



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocajunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinezr@rocajunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocajunyent.com

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