



ANTRÀS



JULIO 2025
NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Julio 2025



La actual indemnización tasada por despido improcedente: entre su insuficiencia (Comité Europeo de Derechos Sociales) y su validez jurídica (Tribunal Supremo).

El pasado 16 de julio el pleno Tribunal Supremo dictaba una sentencia en la que aborda la cuestión de si un trabajador despedido improcedentemente tiene derecho, en aplicación de las normas internacionales, más concretamente, del art. 24 de la Carta Social Europea y del Convenio 158 de la OIT, a una indemnización adicional más allá de la tasada por el artículo 56.1 ET.

El Tribunal Supremo, confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ha desestimado la solicitud del trabajador de una indemnización adicional por lucro cesante de 5.410 € además de los 1.506,78 € que le correspondían por la calificación de su despido como improcedente. Una indemnización adicional que sí había sido reconocida por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona. Cabe destacar los argumentos de fondo utilizados por el Tribunal Supremo para rechazar el derecho a una indemnización adicional en casos de despido improcedente.

- Los convenios de la OIT y la Carta Social Europea revisada (CSE), como las demás normas internacionales ratificadas por España forman parte del derecho interno y vinculan a particulares y poderes públicos desde su publicación.
- No obstante, no todos los convenios internacionales o sus disposiciones son ejecutivas,

de manera que lo en ellos recogido puede, o no, ser directamente aplicable por los órganos judiciales, sin necesidad de un posterior desarrollo normativo interno que exprese la voluntad de nuestro legislador. Cabe destacar que ciertas normas o algunas de sus disposiciones pueden establecer únicamente obligaciones para que los Estados que los suscriben tomen las medidas necesarias para su ejecución y adapten su ordenamiento jurídico.

- Tanto el art. 10 del Convenio 158 de la OIT como el art. 24 de la Carta Social Europea, en lo que se refiere a su exigencia del “pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”, no pueden considerarse, en modo alguno, como normas directamente aplicables que puedan desplazar la aplicación de las previsiones de derecho interno establecidas por el legislador nacional.

- Según el propio Anexo de la CSE revisada (Parte II, art. 24, apartado 4) la fijación de la indemnización compete al legislador o a los convenios colectivos, no a los jueces en un proceso judicial. El legislador nacional ha cumplido este mandato al fijar la indemnización tasada en el artículo 56 ET a través de una indemnización, como regla general, tasada, que “ha venido ofreciendo



seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos”, sin perjuicio de admitir una indemnización complementaria cuando concurra una vulneración de derechos fundamentales.

- El Tribunal Supremo considera que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) sobre la insuficiencia del sistema indemnizatorio del artículo 56 no son directamente aplicables ni tienen efecto vinculante en el ejercicio de su potestad jurisdiccional.

De esta forma, el Tribunal Supremo reafirma que, como regla general, esto es al margen de los supuestos en que concurra vulneración de derechos fundamentales, la indemnización por despido improcedente es la tasada establecida en el artículo 56.1 del TRLET sin que proceda una indemnización adicional para garantizar su carácter apropiado o adecuado.

Creemos, no obstante, que una valoración integral de la situación exige tener en consideración dos elementos contextuales de cierta importancia:

- 1) La existencia de dos votos particulares en la sentencia. El primero, aun compartiendo

la decisión mayoritaria, admite la posibilidad de exigir una compensación complementaria en sede judicial para supuestos excepcionales de daño adicional y extraordinario (más allá del despido), al amparo de los artículos 1101 y siguientes del Código Civil. El segundo, firmado por dos magistrados, discrepa del voto mayoritario por considerar que el art. 24 de la CSE revisada es directamente aplicable exigiendo que los Tribunales valoren el carácter apropiado o adecuado de las indemnizaciones que deriven de la aplicación del art. 56 TRLET.

- 2) La existencia de dos decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) en las que se ha estimado que la normativa española incumple el art. 24 de la CSE, habiéndose dictado una recomendación por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en la que se insta a España para que “proceda a revisar y modificar la legislación relevante, tal como se establece en el Plan de Políticas Anual 2024, para garantizar que la compensación otorgada en los casos de despido ilegal, cualquier escala utilizada para calcularla, tenga en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de su caso”. Aun cuando, como señala, la sentencia comentada, no estemos ante resoluciones jurídicamente vinculantes, sí está claro que estamos ante cualificadas decisiones de tipo político que pueden influir en futuras decisiones legislativas.



Disfrute de las vacaciones y concurrencia de permisos e incapacidad temporal.

Entramos en el periodo estival, momento en el que la mayoría de las personas trabajadoras disfrutan de sus vacaciones. Qué ocurre cuando durante las vacaciones se produce un hecho que determina un permiso retribuido ¿se pueden interrumpirlas para disfrutar del permiso, retrasando la fecha de regreso de las vacaciones o cambiándolas para otro momento? ¿ocurre lo mismo en relación la incapacidad temporal?

Por lo que se refiere al primero de los escenarios, la incidencia de los permisos retribuidos durante el periodo vacacional, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de junio de 2020 estableció que el disfrute de los permisos retribuidos está sujeto a dos requisitos acumulativos: i) el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en la normativa; y ii) el hecho de que las necesidades que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un período de trabajo.

De esta manera, al estar indisolublemente ligados al tiempo de trabajo, los trabajadores no pueden reclamarlos en periodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas. No existiendo, salvo mejora prevista en convenio o concesión unilateral por parte de la empresa, un derecho a disfrutar del permiso retribuido y a una ampliación del período vacacional.

La solución es radicalmente diferente cuando el solapamiento se produce entre las vacaciones y la incapacidad temporal. En el caso que un trabajador esté disfrutando o vaya a disfrutar de un período vacacional, el TJUE recuerda que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, concluyendo que, cuando un trabajador se encuentre de baja por enfermedad

durante un período de vacaciones anuales fijado previamente, tiene derecho a petición suya y al objeto de poder disfrutar de manera efectiva sus vacaciones, a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad.

Cabe recordar que expresamente, el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores ofrece de forma clara la solución, diferenciando los supuestos en los que la concurrencia se produce con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o por riesgo durante el embarazo o lactancia y una incapacidad temporal derivada de otras causas:

“Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.



La modificación del permiso parental: anunció de la retribución de semanas del permiso parental.

Al cierre de este boletín informativo, Sumar ha anunciado que ha alcanzado un acuerdo con el PSOE para remunerar dos semanas de permiso parental, que se sumarán a las ocho semanas no retribuidas ya existentes, y ampliar en una semana el permiso de nacimiento, hasta las 17 semanas. Según estas mismas fuentes, se crearían dos semanas de permiso parental totalmente retribuidas hasta que el hijo cumpla los ocho años, un permiso que se aplicaría retroactivamente desde agosto de 2024 y se sumaría al de ocho semanas sin remunerar ya existente.

El acuerdo incluye elevar de 16 a 17 semanas el permiso de nacimiento y cuidados hasta que el niño tenga doce meses, con entrada en vigor

inmediata; y elevar a 32 semanas el permiso de nacimiento y cuidado para familias monoparentales, de las que cuatro podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años.

Aún no está claro si la modificación podrá ser aprobada en el Consejo de Ministros que queda antes del mes de agosto o si se aprobará a la vuelta de las vacaciones. La aprobación en el Consejo de Ministros del próximo martes, 29 de julio, podría evitar la multa que la Unión Europea impondrá a España a partir del 1 de agosto con una cuantía de más de 40.000 euros diarios. En cualquier caso, daremos cuenta de su aprobación definitiva.



Jurisprudencia. Planes de igualdad, importantes novedades en relación con la obligación de registrar los planes de igualdad por la Administración.

El pasado mes de mayo el Tribunal Supremo dictaba una importante sentencia que puede suponer una importante restricción al papel desarrollado hasta ahora por la autoridad laboral en el registro de los planes de igualdad.

Hemos ido reseñando en anteriores noticias como el Tribunal Supremo había ordenado, en contra de la posición de la autoridad laboral, la inscripción de planes de igualdad firmados por comisiones negociadoras integradas directamente por trabajadores cuando quedaba acreditada la existencia de circunstancias excepcionales de bloqueo negocial (bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar o ausencia de cualquier tipo de representación) que determinaban la imposibilidad de constituir la comisión negociadora en los términos del art. 5.3 del RD 901/2020 de 13 de octubre, regula los Planes de Igualdad y su registro ("los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación"). Ahora, con esta sentencia, el Tribunal Supremo clarifica y limita aún más el poder de la Autoridad Laboral en el proceso de registro de los planes de igualdad. Destaquemos sus puntos clave:

- La Autoridad Laboral no puede realizar un control de legalidad sustantivo sobre el contenido de los planes de igualdad o sobre la legitimación de las partes que los negocian. Su función se restringe a un control formal (comprobación de que el documento es un plan de igualdad negociado y cumple con los requisitos básicos de presentación). El fundamento jurídico de esta restricción deriva de la consideración de los planes de igualdad como una "manifestación normativa de la negociación colectiva", sin que la Administración tenga capacidad para determinar su validez al estilo de la "homologación" o "autorización" que reconocía la normativa preconstitucional.*
- Si la Administración considera que un Plan de Igualdad incumple la legalidad (ya sea por su contenido o por la forma de constitución de la comisión negociadora), debe acudir a los tribunales a través del procedimiento de impugnación de acuerdos colectivos (similar a los convenios colectivos), y no puede simplemente denegar el registro.*

En resumen, esta sentencia proporciona una mayor seguridad jurídica a las empresas en el proceso de registro de sus planes de igualdad. Una vez que un plan de igualdad ha sido negociado y acordado con una comisión que, prima facie, tiene la apariencia de un sujeto negociador válido, la Autoridad Laboral deberá proceder a su registro, dejando cualquier posible impugnación de su legalidad (contenido o legitimación de las partes) en manos de los tribunales. Ello, no obstante, no supone, en ningún caso, que la elaboración de los planes de igualdad pueda ser realizada al margen de cualquier exigencia. La evitación y minimización de contingencias aconseja que las empresas procedan de forma especialmente diligente en la negociación y documentación de todas sus actuaciones en aras a evitar la judicialización del proceso por cuanto la Autoridad Laboral mantiene la facultad de denegar el registro si no se alcanza la "apariencia mínima de validez" y la de impugnarlo judicialmente



Jurisprudencia. Complementos salariales y reducción jornada. La prorrata sólo es posible en aquellos complementos vinculados a la duración de la jornada.

Son diversos los supuestos en los que la ley permite que las personas trabajadoras puedan solicitar una reducción de la jornada. La reducción de jornada determinará, salvo pacto en contrario, una reducción proporcional del salario en tanto que percepción económica que recibe el trabajador para retribuir el “trabajo efectivo” (art. 26.1 TRLET). ¿Pero qué ocurre con los complementos salariales que percibe el trabajador, también se aplica la regla de prorrata temporis? La respuesta dependerá de si el complemento está vinculados a la duración de la jornada, por el contrario, los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad. Así, una reciente sentencia del Tribunal Supremo, con relación al plus de turnicidad, establece que este retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche, sino que rota de turno, con los desajustes personales que ello conlleva, en particular cuando se trata de turnos de mañana, tarde y noche. Considera que la forma en que se disfrutaba la reducción de jornada del 50 por ciento por guarda legal, no determinaba que la trabajadora no continuase prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche porque la reducción de jornada se producía dentro de cada turno, con el trastorno que ello conllevaba respecto del ritmo circadiano. Así considera que “se trata de un complemento salarial que no está vinculado a la duración de jornada sino a la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, por lo que debe abonarse en su integridad”.

Una solución que es análoga a la que se ha establecido el mismo Tribunal Supremo inadmitiendo que pueda abonarse proporcionalmente un complemento de asistencia y puntualidad. Por el contrario, se ha admitido en relación con las primas o complementos de productividad o respecto una prima variable de conducción en atención al tiempo de servicio de conducción. Ahora una reciente sentencia del mismo órgano ha establecido, que deban de abonarse en su cuantía completa el plus de exceso de relevo por considerar que el mismo tiene por finalidad compensar una circunstancia que se produce puntualmente, y que implica la obligación de espera hasta recibir el relevo, tanto para quienes trabajan a jornada completa, como para quienes lo hacen a tiempo parcial; el plus de festivos el cual, con independencia de la duración de la jornada y los turnos, retribuye la penosidad que implica trabajar el día en que socialmente se descansa, circunstancia que dificulta claramente la vida social y familiar y un denominado complemento “acciones de desarrollo profesional” (ADP) por estar vinculado al incremento de las competencias del trabajador y a la mayor capacitación y polivalencia que haya podido adquirir tras el correspondiente programa de formación».



Jurisprudencia. Mejora voluntaria y condición más beneficiosa. ¿Debe ofrecerse a los trabajadores de nuevo ingreso?.

El Supremo avala que las empresas puedan mantener las mejoras voluntarias solo para los trabajadores que las percibían, excluyendo a los de nuevo ingreso, considerando que no supone una doble escala discriminatoria por razón de la fecha de ingreso.

Debe destacarse que la sentencia se refiere a un supuesto en el que la mejora voluntaria de la incapacidad temporal, complemento hasta el 100% del salario desde el primer día, era fruto de una decisión unilateral empresarial, no estando prevista en el convenio colectivo. Un origen en la autonomía de la voluntad que determina la no aplicación del principio de igualdad sino del principio de no discriminación, no constituyendo la fecha de ingreso, a juicio de la sentencia, un motivo de discriminación.

La sentencia también otorga relevancia a que estamos ante lo que considera una garantía de derechos ya consolidados con respecto a un colectivo, de modo estático, con relación a una mejora voluntaria por encima de convenio colectivo, encaminada a conservar lo que ya se tenía.

Debe destacarse que la sentencia del Tribunal Supremo revoca la dictada por la Audiencia Nacional que había estimado la demanda presentada por CCOO.



Jurisprudencia. El Tribunal Supremo confirma que el impago parcial y fraudulento de salarios a través del trabajo a destajo constituye infracción grave, no muy grave.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha resuelto un importante caso sancionador que enfrentaba a la empresa de trabajo temporal con la Generalitat Valenciana. El Supremo confirma que la conducta empresarial consistente en simular registros de jornada y pagar salarios inferiores a los mínimos convencionales a más de 4.000 trabajadores en la recolección agrícola constituye una infracción grave, pero no muy grave, por lo que rebaja la sanción de 187.515 € a 3.751 €.

La ETT fue sancionada por la Generalitat por impago salarial masivo, al abonar salarios por debajo del convenio colectivo, empleando un sistema informático que aparentaba retribuir por jornada cuando en realidad lo hacía a destajo, con tarifas inferiores a las pactadas. La Inspección detectó que no se registraban jornadas reales, sino solo kilos/cajas recolectadas, y que los registros de jornada fueron creados a posteriori, durante la inspección.

La sanción original, basada en el art. 8.1 de la LISOS (falta muy grave), fue rebajada por el TSJ de la Comunidad Valenciana a una infracción grave (art. 7.10 LISOS), imponiendo una multa de 3.751 €. El Tribunal Supremo confirma la infracción, pero mantiene su calificación como "grave". Aunque la conducta fue fraudulenta e intencionada, el Supremo entiende que no alcanzó la gravedad necesaria para aplicar el art. 8.1 LISOS (impago de salarios). La diferencia salarial acreditada fue de pocos euros por trabajador, no justificando la categoría de "muy grave".

La elevada cifra de trabajadores afectados, más de 4.000 trabajadores, constituye un criterio de graduación de la sanción, pero no para su tipificación.

Debe destacarse que la sentencia refuerza que la carga de la prueba sobre el cumplimiento de los registros de jornada recae en la empresa, y no hay inversión ilegítima de la carga probatoria cuando la Inspección demuestra la omisión y la empresa no la desmiente con pruebas válidas. Asimismo, el Tribunal considera legítima la presunción de certeza de los hechos constatados por el inspector, al haber verificado mediante metadatos que los registros fueron elaborados ex post.