

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Las sentencias más relevantes del Tribunal Supremo que han marcado el año 2025



I. Contratación.

Llamamientos y WhatsApp - STS 255/2025, 27-3-2025, rec 737/2023. El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos debe hacerse con antelación razonable y suficiente, que con carácter general son los cinco días previstos para la distribución irregular de jornada en el art. 34 ET.

Es válido realizar el llamamiento por WhatsApp, pero si se cuestiona que se haya efectuado, corresponde a la empresa la carga de probarlo.

El derecho a la protección de datos personales no impide que los trabajadores fijos discontinuos proporcionen el número de su teléfono móvil a la empresa para efectuar los llamamientos por WhatsApp, porque en ese caso el tratamiento de datos tiene como causa de legitimación el cumplimiento del contrato.

Jubilación parcial - STS 304/2025, 8-4-2025, rec 2821/2023. Interpretación del derecho a jubilación parcial establecido en convenios colectivos. La simple remisión del convenio a la legislación vigente no obliga a la empresa a aceptar la jubilación parcial del solicitante y suscribir un contrato de relevo. Para eso es necesario que el convenio expresamente así lo establezca.

Contrato de relevo fraudulento - STS 746/2025, 22-7-2025, rec 1069/2024: Si el contrato de relevo es fraudulento porque el trabajador ya era indefinido por los contratos anteriores (temporales en fraude de ley) que había tenido, tiene derecho a percibir el 100%

del salario, aunque haya trabajado solamente el porcentaje de la jornada contratado como relevista.

Sillas ergonómicas y teletrabajo - STS 760/2025, 10-9-2025, rec 14/2024. No existe una obligación general de la empresa que emplea a teletrabajadores de proporcionarles una silla ergonómica si ello no resulta necesario en virtud de la concreta evaluación de riesgos.

II. Conciliación personal y familiar.

Obligación de negociación - STS 825/2025, 24-9-2025, rec 917/2024. Ante una solicitud de conciliación al amparo del art. 34.8 ET el órgano judicial debe conceder la medida solicitada si la empresa ha incumplido la obligación de negociación sobre la misma, salvo supuestos de clara irracionalidad o abuso.

Alta hospitalaria y alta médica - STS 381/2025, 6-5-2025, rec 104/2023. Permiso de cinco días naturales en caso de hospitalización o enfermedad grave de cónyuge o pariente. El alta hospitalaria no finaliza el permiso, pero el alta médica sí que lo extingue, aunque no haya concluido el plazo de 5 días.

Igualdad fijos y temporales - STS 580/2025, 11-6-2025, rec 2/2024. La previsión de un convenio colectivo que permite reducir la jornada por razón de edad a los trabajadores fijos y no a los temporales es nula por discriminatoria.



III. Tiempo de trabajo.

Mesas electorales - STS 537/2025, 4-6-2025, rec 234/2023. El tiempo destinado a formar parte de las mesas electorales en el caso de elecciones para la RLPT no es tiempo de trabajo, aunque sí es un permiso retribuido.

Guardias no presenciales - STS 306/2025, 9-4-2025, rec 155/2023. Debe considerarse tiempo de trabajo una guardia no presencial con un tiempo de 30 minutos para la incorporación cuando además consta que el número de veces en que ha de atenderse avisos durante la guardia presencial es muy elevado.

Descanso compensatorio - STS 372/2025, 30-4-2025, rec 113/2023. Las personas trabajadoras con jornada rotatoria de lunes a domingo que tienen establecido el descanso semanal en día fijo entre el lunes y el viernes tienen derecho a que cuando coincide un festivo laboral con su día de descanso, les sea compensado y puedan disfrutar de otro día de descanso por dicho festivo, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual.

IV. Salarios.

Plus de turnicidad - SSTS 4/2025 14-1-2025, rec 1038/2023; 303/2025 8-4-2025, rec 2447/2023, 681/2025, 2-7-2025 rec 1019/2024. El trabajador tiene derecho a percibir la cuantía íntegra del plus de turnicidad cuando está sujeto a régimen de turnos incluso si tiene una jornada reducida en cada uno de los turnos.

Complementos íntegros - STS 700/2025, 4-7-2025, rec 212/2024. Los complementos salariales de penosidad o que compensan otros factores no vinculados al tiempo de trabajo

deben abonarse completos a quienes tienen jornada reducida.

Pluses discriminatorios - STS 292/2025, 8-4-2025, rec 153/2023: Es discriminatorio contra los trabajadores con contrato temporal reconocer los pluses de jornada irregular, de turnicidad, flexibilidad, disponibilidad y FTP sólo al personal fijo.

Igualdad en cesión - STS 677/2025, 2-7-2025, rec 4218/2023: El trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal tiene derecho a percibir la mejora de Seguridad Social que se aplica a los trabajadores de la usuaria.

Compensación de deudas en nómina - STS 449/2025 21-5-2025, rec 119/2023. Para aplicar la compensación de deudas del trabajador a través de descuento en la nómina es un requisito imprescindible que la deuda del trabajador sea incontrovertible.

Valoración del convenio y SMI - STS 556/2025 5-6-2025, rec 267/2023. Cuando un convenio colectivo se firma antes de la entrada en vigor del SMI, su legalidad debe examinarse conforme al SMI vigente en la fecha de su conclusión, sin que sea ilícito por no ajustarse a un SMI posterior.

Para garantizar el respeto al SMI, el convenio debe asegurar que la suma de los conceptos salariales fijos alcance dicho umbral o, en su defecto, incorporar una cláusula de cierre que garantice su cumplimiento. Se permite la compensación y absorción de complementos salariales salvo prohibición expresa del propio convenio.



V. MSCT.

Modificaciones previstas en contrato - STS 288/2025, 4-4-2025, rec 3106/2023. Estamos ante una MSCT y debe aplicarse el art. 41 ET si se modifica el horario o la jornada de los trabajadores, aunque la posibilidad de esa modificación aparezca prevista en el contrato de trabajo.

Modificaciones en pliego de contratación pública - STS 697/2025, 4-7-2025, rec 81/2024: Sí se aplica el régimen de las MSCT (art. 41 ET) en el caso de que se trate de modificaciones destinadas a ajustar las condiciones de trabajo a las necesidades derivadas del cumplimiento de un pliego de contratación pública.

Cambio de seguro - STS 664/2025, 2-7-2025, rec 207/2023. El cambio de una póliza de seguro colectivo de vida por un seguro de accidentes es una MSCT y se rige por el art. 41 ET.

VI. Subcontratación.

Control de accesos - STS 714/2025, 9-7-2025, rec 5381/2023. La actividad consistente en el control de accesos al centro o lugares de trabajo, distinta a la vigilancia de seguridad sujeta a la Ley de seguridad privada, constituye propia actividad de la empresa principal a efectos del art. 42 ET.

VII. Sucesión de empresas.

Pervivencia de pactos - STS 675/2025, 2-7-2025, rec 3597/2023. En caso de sucesión se mantienen las condiciones derivadas de pactos de empresa entre la RLPT y la empresa anterior, que siguen siendo vinculantes para la nueva empresa sucesora aunque no los firmara ella.

VIII. Sanciones laborales.

Fecha de cumplimiento - STS 571/2025, 11-6-2025, rec 3357/2023; STS 846/2025, 1-10-2025, rec 2351/2023: En las sanciones laborales de suspensión de empleo y sueldo la empresa debe fijar en la comunicación la fecha de cumplimiento, aunque se puede posponer a la finalización del plazo de impugnación, en cuanto constituye un hecho concreto y cierto.

Si no se fija la fecha de cumplimiento, la sanción es nula. El plazo de caducidad para impugnar la sanción se computa desde su notificación, no desde la fecha de cumplimiento de esta.

Sanción más benigna - STS 559/2025, 10-6-2025, rec 3011/2023. El empresario puede imponer la sanción que corresponde a una falta grave por una falta calificada por el convenio como muy grave sin que ello vulnere los principios de tipicidad o proporcionalidad.

IX. Despidos.

No indemnización adicional - STS 736/2025, 16-7-2025, rec 3993/2024. No procede reconocer una indemnización adicional de despido sobre la tasada establecida legalmente en base a la Carta Social Europea revisada, porque ésta solamente tiene carácter programático.

Audiencia Previa - STS 540/2025, 4-6-2025, rec 975/2024. La ausencia de la audiencia previa al despido disciplinario es causa de improcedencia del despido. Si la obligación de audiencia previa estaba establecida previamente en el convenio colectivo aplicable, su omisión no puede considerarse excusable, aunque se produjera antes de la STS 1250/2024, de 18-11-2024, rec 4735/2023.



X. Derecho Colectivo.

Principio de correspondencia - STS 314/2025, 10-4-2025, rec 51/2023. El sindicato o asociación empresarial que es parte en un convenio estatal de sector está legitimado para interponer una demanda de conflicto colectivo sobre preferencia aplicativa del convenio de sector respecto de los convenios de centro que rigen en diversos centros de una empresa en la que no tiene implantación.

Nulidad de pactos individuales en masa - STS 880/2025, 2-10-2025, rec 42/2025. Son nulos los pactos individuales en masa que modifican lo previsto en un pacto colectivo de empresa.

Inclusión en el censo electoral - STS 670/2025, 2-7-2025, rec 64/2024. Los trabajadores con el contrato de trabajo suspendido por un acuerdo de medidas voluntarias se incluyen en el censo electoral y no se equiparan a los excedentes.

Unidad de empresa y convenio aplicable - STS 607/2025 24-6-2025, rec 229/2023 / STS 803/2025, 19-9-2025, rec 4458/2023. Si no hay separación clara de los trabajadores por actividades, se debe aplicar un único convenio según el principio de unidad de empresa. Para ello debe determinarse según las circunstancias del caso cuál es la actividad principal.

XI. Otros Tribunales.

Reclamación ante la RLT como actuación protegida - STC 148/2025, 9-9-2025, rec 1186/2024: La garantía de indemnidad ampara también las reclamaciones del trabajador dirigidas a la RLT cuando están conectadas con la eventual interposición de acciones judiciales,

siendo nulo el despido que constituya represalia por las mismas.

Desplazamientos obligatorios como tiempo de trabajo – STJUE, 9-10-2025, C-110/24: El tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta que los trabajadores deben realizar conjuntamente, a una hora fijada por la empresa y en un vehículo de la empresa, desde un punto de reunión impuesto hasta el lugar de prestación efectiva, constituye *tiempo de trabajo* conforme al art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE.



Carlos de la Torre

Socio

carlos.delatorre@es.andersen.com



Marta López Paraja

Abogada Senior

marta.lopez@es.andersen.com



Marta Fernández Díaz

Abogada Senior

marta.fdiaz@es.andersen.com