



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Nuevo Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid para 2025-2026: incrementos salariales, avances sociales y nuevas obligaciones.

- > Con fecha 12 de junio de 2025, se suscribió en el IRMA (Instituto Regional De Mediación Y Arbitraje de la Comunidad de Madrid) el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid para 2025 y 2026, que entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Afectará a unas cien mil personas trabajadoras e introduce un nuevo marco salarial, social y organizativo para modernizar el sector.

En el marco retributivo, se pacta un incremento para 2025 que va del 3 % al 6,32 % según nivel profesional, con efectos desde el 1 de enero, y un alza adicional del 2,7 % para 2026. Además de dietas, desplazamientos y compensaciones por teletrabajo, el convenio limita el complemento salarial en casos de incapacidad temporal, alineándose con otras normas recientes ante el aumento del absentismo.

En materia de conciliación y disciplina interna, se refuerzan permisos por monoparentalidad, cuidado de dependientes y embarazo (incluyendo teletrabajo para gestantes) y se incorporan medidas de diversidad e inclusión. También se creará un observatorio sectorial para revisar la clasificación profesional y se considerará falta grave la omisión del registro de jornada.

Orden PJC/656/2025 refuerza las prestaciones por incapacidad temporal. Modificación de la determinación de la fracción de cuota.

- > Con fecha 24 de junio de 2025, se ha publicado en el BOE la Orden PJC/656/2025, que adapta la regulación de cotización para el ejercicio 2024 al modificar el artículo 24 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, sobre las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

Real Decreto 483/2025, de 17 de junio de 2025. Impulso del fondo de compensación para víctimas del amianto. Procedimiento y criterios indemnizatorios.

- > El pasado día 18 de junio se publicó en el BOE el Real Decreto 483/2025, de 17 de junio, que concreta el desarrollo reglamentario de la Ley 21/2022 para la creación del fondo de compensación a las personas afectadas por exposición al amianto. La norma establece un procedimiento ágil y transparente para solicitar la indemnización, gestionada a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Se definen como beneficiarios tanto quienes cuenten con reconocimiento oficial de enfermedad profesional vinculada al amianto, como aquellos que padezcan patologías relacionadas, aunque no se reconozcan en este marco, incluidos sus causahabientes en caso de fallecimiento.



El texto también fija un plazo de prescripción de cinco años para reclamar la compensación, que se interrumpe automáticamente con la solicitud del certificado que acredite la patología derivada del amianto, evitando así la caducidad inesperada del derecho. La documentación requerida se limita al formulario oficial y al referido certificado, sin informes médicos adicionales, y se promueve la tramitación electrónica. Con estas medidas, se aligera el procedimiento y se acelera la resolución, reforzando un mecanismo de reparación ágil y eficaz para las víctimas.

de nóminas y en la planificación financiera de sus relaciones laborales.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 571/2025, de 11 de junio de 2025, Rec. nº 3357/2023. La nulidad de la suspensión de empleo y sueldo condicionada a la voluntad unilateral del empleador.



El Tribunal Supremo confirma que una sanción de suspensión de empleo y sueldo de larga duración no puede dejarse al arbitrio de la empresa. En el caso enjuiciado, un trabajador fue sancionado con 60 días de suspensión de empleo y sueldo, sin que en la comunicación se fijara un momento cierto para el inicio del cómputo, quedando este supeditado a “cuando le fuera indicado por la dirección”. La Sala rechaza esta práctica por ser contraria a lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores, que exige precisar la fecha de efectos de la sanción, y la declara nula por defecto grave en sus requisitos formales.

Tras confirmar la jurisprudencia fijada a través de su sentencia de 15 de septiembre de 1988 —que vincula la “fecha” al dies a quo de la sanción—, el Alto Tribunal distingue entre posponer el cumplimiento hasta la firmeza de la resolución y dejar el inicio completamente indeterminado. El primero es admisible siempre que exista un criterio objetivo. El segundo, en cambio, supone un desequilibrio inadmisibles frente al trabajador, al privarle de certeza sobre el periodo sin percibir salario.

Este pronunciamiento unifica criterio en cuanto a la necesidad de concreción temporal en todas las comunicaciones de sanciones disciplinarias, devolviendo al trabajador la garantía de conocer con exactitud el momento en que deberá cumplirlas. La firmeza de esta sentencia obliga a las empresas a revisar sus protocolos internos para adaptar la notificación de sanciones a los requisitos formales exigidos legalmente.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 532/2025, de 4 de junio de 2025, Rec. nº 89/2023. Nulidad de la cláusula que condiciona beneficios a la afiliación a un sindicato concreto.



El Tribunal Supremo ha anulado una cláusula que limitaba los beneficios de un acuerdo laboral únicamente a trabajadores afiliados a un sindicato

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Barcelona nº 168/2025, de 30 de junio de 2025. Reconocimiento del permiso parental retribuido en el ámbito privado.



El pasado día 30 de junio, el Juzgado de lo Social nº 1 de Barcelona dictó la primera sentencia en España que otorga carácter retribuido al permiso parental en el sector privado, amparándose en el mandato de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional y en el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea. El magistrado consideró que, aunque el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores califica este permiso como una suspensión no retribuida del contrato, la normativa europea —concretamente el artículo 8 de la Directiva— exige que exista una remuneración o prestación económica durante ese período. Por tanto, aplicar el permiso sin salario contravendría el derecho comunitario. La sentencia declara el derecho de un trabajador a cobrar su salario durante el permiso parental disfrutado entre los días 7 de julio y el 31 de agosto de 2025, sin necesidad de informes médicos adicionales ni cumplir requisitos adicionales de antigüedad. El fallo otorga al procedimiento judicial derivado de este permiso una tramitación preferente, al encuadrarlo en el procedimiento especial del artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Aunque no cabe recurso de suplicación, el juez plantea la posible revisión por el Tribunal Superior de Justicia y, eventualmente, por el Tribunal Supremo.

De consolidarse este criterio en la jurisdicción social, las empresas deberán asumir el coste de este permiso retribuido, con un impacto directo en la gestión



concreto. La sentencia considera que esta condición vulnera la libertad sindical y el principio de igualdad, ya que no se puede discriminar a los empleados por no pertenecer a un determinado sindicato.

Revisada la jurisprudencia constitucional y la propia del Tribunal Supremo, la Sala recuerda que, aunque un acuerdo extraestatutario puede tener eficacia limitada, no puede imponerse como condición discriminatoria para beneficiar a unos trabajadores en función de su afiliación sindical. La libertad de adhesión sindical es autónoma y no puede supeditarse a pactos que excluyan o condicionen la incorporación individual al acuerdo.

El fallo declara la nulidad radical de la cláusula sin afectar al resto de los acuerdos suscritos, que mantienen su validez. Con esta resolución, se refuerza la garantía de pluralidad sindical en la negociación colectiva y se obliga a las partes a suprimir cualquier requisito que limite derechos fundamentales por motivos de afiliación.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª) nº 511/2025, de 28 de mayo de 2025, Rec. nº 1874/2024. No exigibilidad de audiencia previa en despidos anteriores al cambio de doctrina.

> El Tribunal Supremo ha resuelto que un despido disciplinario comunicado en enero de 2021 sin audiencia previa al trabajador no puede considerarse nulo, ya que este trámite no era obligatorio antes de su sentencia de 18 de noviembre de 2024, que modificó la doctrina existente.

La sentencia recuerda que el artículo 58.2 del Estatuto de los Trabajadores exige comunicación escrita con “fecha” de efectos, pero no contemplaba expresamente el deber de audiencia. Además, el Alto Tribunal recalca que no cabe exigir el trámite a despidos disciplinarios previos a la nueva doctrina introducida en 2024.

Con este pronunciamiento, el Tribunal Supremo salvaguarda la seguridad jurídica y el principio de irretroactividad procesal, confirmando que los despidos anteriores al cambio jurisprudencial no pueden reputarse nulos ni improcedentes por omisión de audiencia previa. Así, se mantiene el criterio de que solo a partir de noviembre de 2024 cabe exigir este trámite, sin afectar a decisiones anteriores.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª) nº 370/2025, de 25 de abril de 2025, Rec. nº 144/2023. Derecho al crédito horario de delegados sindicales electos por sección sindical.

> El Tribunal Supremo ha ratificado que, tal y como estableció previamente la Audiencia Nacional, se debe reconocer el crédito horario previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical a todos los delegados sindicales designados conforme a dicho precepto, incluso si no forman parte del comité de empresa, imponiendo a la empresa cesar la conducta y abonar una cantidad de 7.501 euros en concepto de daños y perjuicios.

La sentencia establece que los delegados sindicales “que no formen parte del comité de empresa” gozan “de las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa”, incluido el crédito horario, sin exigencia alguna de pertenencia simultánea al comité. La Sala aplica su propia doctrina que diferencia a los delegados sindicales con plenas atribuciones de los simples portavoces de sección sindical. Así, la empresa no puede condicionar el ejercicio de estos derechos a la pertenencia al comité de empresa, ni limitar el reconocimiento de estas garantías. Por todo ello, el Alto Tribunal desestima el recurso de casación y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, condenando a la empresa a cesar su conducta y abonar la mencionada cantidad de 7.501 euros en concepto de daños y perjuicios, además de imponerle las costas procesales por vulneración de derechos fundamentales.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª) nº 381/2025, de 6 de mayo de 2025, Rec. nº 104/2023. Extinción del permiso de cinco días por alta médica del familiar.

> El Tribunal Supremo analiza un permiso de cinco días retribuidos, previsto en convenio colectivo, para el cuidado de familiares hasta segundo grado por hospitalización o enfermedad grave, que puede disfrutarse de forma fraccionada. Reconoce que, tras el alta hospitalaria, sigue existiendo la causa que justifica el permiso —la necesidad de cuidados domiciliarios durante la convalecencia— y, por tanto, el trabajador puede continuar disfrutándolo hasta agotar el plazo máximo de cinco días.

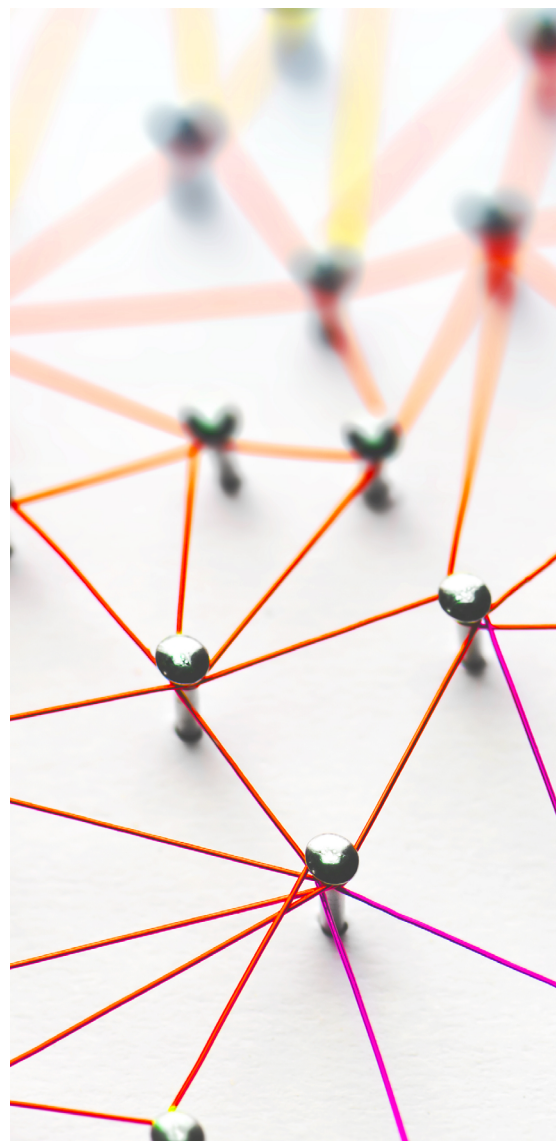


Para precisar el momento de extinción, la Sala distingue el alta hospitalaria —documento que solo acredita que el paciente ya no requiere estancia en el centro sanitario— del alta médica, que confirma la desaparición de la necesidad de cuidados especiales. Mientras que el permiso subsiste tras el alta hospitalaria para atender el tratamiento y vigilancia en domicilio, concluyendo con el alta médica, pues a partir de ese momento se pierde la justificación primero retributiva y luego funcional del disfrute.

En consecuencia, el Alto Tribunal declara que el permiso se extingue automáticamente con el alta médica del familiar, incluso si ésta se produce antes de haber agotado los cinco días, armonizando la norma colectiva con el principio de buena fe y evitando su uso indebido una vez desaparecida la situación de necesidad de cuidado.

Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen
[Germán Martínez](#), Socio de Andersen





EL COMENTARIO DEL MES

NOVEDADES EN MATERIA DE AUDIENCIA PREVIA EN DESPIDOS DISCIPLINARIOS

El pasado día 4 de junio, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó una importante sentencia en materia de despidos disciplinarios, la cual guarda relación con la necesidad de llevar a cabo un trámite de audiencia previa en cualquier tipo de despido por causas disciplinarias.

Como es de sobra conocido, con fecha 18 de noviembre de 2024, la misma Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó la Sentencia nº 1250/2024, en la que, cambiando su propia jurisprudencia asentada desde los años ochenta, concluía que el despido por causas disciplinarias de un trabajador debe ir precedido de un trámite de audiencia previa en el que el mismo trabajador tenga la posibilidad de defenderse de los cargos imputados contra él, salvo que no pudiera pedirse razonablemente a la empresa que le concediera esta posibilidad.

Este cambio viene motivado por la aplicación del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, que señala lo ya indicado en la propia sentencia del Tribunal Supremo.

Por tanto, esta sentencia ha cambiado radicalmente el modo en que las empresas deben acometer un despido disciplinario, al mismo tiempo que plantea diversos interrogantes que hasta ahora no han sido resueltos, a pesar de que existen varias sentencias posteriores del propio Tribunal Supremo confirmando lo apuntado en la Sentencia nº 1250/2024 (por ejemplo, la Sentencia nº 175/2025, de 5 de marzo).

Uno de los interrogantes más evidentes se refiere a las consecuencias derivadas del incumplimiento, por parte de la empresa, del trámite de audiencia

previa. En particular, me estoy refiriendo a supuestos de despidos que tienen lugar con posterioridad a la publicación de la Sentencia nº 1250/2024, ya que a los despidos anteriores no les debería resultar exigible dicho trámite. Y digo debería porque, a pesar de que esa misma sentencia y posteriores sentencias del Tribunal Supremo así lo establecen, algunos Tribunales Superiores de Justicia han concluido lo contrario en esos casos.

Volviendo al interrogante que señalaba, el origen del mismo se produce por el hecho de que la Sentencia nº 1250/2024 (o sentencias posteriores del Tribunal Supremo) no indicaba expresamente cuál debía ser la consecuencia del incumplimiento empresarial.

Todo hacía pensar que la consecuencia debía ser la improcedencia del despido con arreglo a lo dispuesto en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Por un lado, el apartado 1 de este artículo establece que el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha de efectos, con la posibilidad de que el convenio colectivo de aplicación establezca otras exigencias formales. Por otro lado, el apartado 4 del mismo artículo indica que el despido será improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por la empresa o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

Pese a lo anterior, no había una confirmación acerca de esta consecuencia hasta la reciente Sentencia nº 540/2025, de 4 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.



Si bien esta sentencia analiza la interpretación literal de un determinado convenio colectivo de ámbito provincial y la aplicación supletoria del acuerdo general estatal del transporte de mercancías por carretera, fijando éste último un trámite de audiencia previa al trabajador en el supuesto de despido disciplinario, la propia sentencia confirma expresamente la consecuencia del incumplimiento de este trámite.

De este modo, la sentencia confirma que este incumplimiento determina la improcedencia del despido en virtud de lo establecido en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, indicando al respecto que si la empresa no cumple adecuadamente con la obligación de conceder audiencia previa al trabajador incurre en un incumplimiento de las formas del despido, lo que acarrea su improcedencia, con independencia de que ese requisito venga impuesto en una disposición legal o se derive de las previsiones del convenio colectivo aplicable.

Además de esta confirmación, la sentencia reitera que la obligación general del trámite de audiencia previa impuesta por la Sentencia nº 1250/2024 es aplicable únicamente a despidos acaecidos con posterioridad a la misma. Sin embargo, en el caso enjuiciado, el convenio colectivo aplicable era el que determinaba la obligación de seguir el trámite de audiencia previa.

Con todo ello, parece despejarse este interrogante, si bien no hay que descartar la posibilidad de que pudieran producir pronunciamientos judiciales que

apreciaran la nulidad del despido apoyándose en una vulneración del derecho de defensa y a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución Española.

Finalmente, no debemos olvidarnos de otros interrogantes a los que nuestros tribunales deberán dar respuesta igualmente, como por ejemplo ¿El trámite de audiencia previa está sujeto a determinados requisitos de forma? ¿Existe un plazo mínimo que deba otorgarse al trabajador para que pueda defenderse? ¿Cómo operan las posibles bajas médicas del trabajador durante el trámite de audiencia previa? ¿Qué tipo de situaciones pueden operar como excepción a la obligación del trámite de audiencia?

Esperamos tener respuestas a estas preguntas y seguramente a otras muchas que irán surgiendo a este respecto, durante los próximos meses y años. Todo ello, a salvo, por supuesto, de una posible modificación del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores con el fin de endurecer las consecuencias del incumplimiento de este requisito formal.

Germán Martínez
Partner en Andersen