



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión.

> El Proyecto de Ley de Reducción de Jornada, actualmente en tramitación parlamentaria, propone rebajar la jornada máxima legal de 40 a 37,5 horas semanales en cómputo anual, obligando, en caso de aprobarse, a adaptar convenios colectivo y contratos de trabajo antes del día 31 de diciembre de 2025.

En cuanto a los contratos de trabajo a tiempo parcial, aquellos que superen el nuevo umbral de jornada se convertirían automáticamente en contratos a jornada completa, mientras que en el resto deberá recalcularse el coeficiente manteniendo el salario base, lo que implicará un aumento proporcional de la retribución.

Además, se introduciría la obligatoriedad de instauración de un registro digital obligatorio y detallado de jornada, accesible de manera remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya ausencia o manipulación podrá acarrear graves sanciones.

Por otro lado, el texto reconoce el derecho irrenunciable de los trabajadores a la desconexión digital, salvo excepciones justificadas por negociación colectiva.

Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

> El Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, establece el procedimiento previo para autorizar la jubilación anticipada con coeficientes reductores en aquellas ocupaciones cuya naturaleza sea excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y presenten altos índices de morbilidad o mortalidad. Sólo podrá aplicarse si no es viable modificar las condiciones de trabajo, y su reconocimiento exige acreditar, mediante los indicadores del anexo a la norma (incidencia y duración de incapacidades temporales, declaraciones de incapacidad permanente y fallecimientos), que el ejercicio de la actividad provoca un elevado riesgo físico o psíquico a partir de cierta edad o secuelas que aumentan dichos índices.

Las solicitudes, presentadas electrónicamente por organizaciones empresariales, sindicales o de trabajadores autónomos, irán acompañadas de datos de morbilidad y mortalidad, y se tramitarán con informes vinculantes del INSS, INSST, ITSS y, cuando proceda, del Ministerio para la Función Pública. La resolución, que debe emitir la Comisión de Evaluación en plazo, culmina con la aprobación del real decreto que fije el coeficiente reductor o con el archivo, susceptible de nueva solicitud tras cuatro (4) años;



incluye, además, un régimen transitorio, revisión decenal y un seguimiento en mesa de diálogo social.

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 309/2025, de 9 de abril de 2025, Rec. n.º 3654/2022. La exigencia de permanencia en planes de retribución mediante entrega de acciones carece de validez tras un despido improcedente.

> El Tribunal Supremo aborda un recurso planteado por una empresa contra la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que reconocía a los herederos de un trabajador despedido improcedentemente, el derecho a consolidar las acciones según lo negociado con el trabajador, pese a la cláusula que condicionaba su devengo a la permanencia durante todo el periodo de consolidación.

El litigio se centró en determinar si dicha cláusula, que establecía que las acciones en consolidación caducarían en caso de extinción de la relación laboral, era válida cuando el despido disciplinario del trabajador había sido declarado improcedente. La doctrina anterior del Tribunal Supremo había sentado la premisa de que no puede dejarse al arbitrio de la empresa el cumplimiento de la contraprestación pactada, de modo que, si la ruptura de la relación laboral obedece a una decisión empresarial y es calificada de improcedente, la condición de permanencia vulnera lo dispuesto en el artículo 1.256 del Código Civil en este sentido.

Analizados los programas de asignación de acciones, el Alto Tribunal consideró que, en ambos casos, el despido que fue declarado improcedente, ocurrió meses antes de la maduración de las acciones, por lo que debía interpretarse como una conducta unilateral de la empresa destinada a frustrar el derecho contractual. En consecuencia, la imposición de la permanencia ininterrumpida resultó excesivamente gravosa y contraria a la exigencia de buena fe y autonomía contractual, debiendo entregarse las acciones, o su equivalente en metálico, pese a la extinción improcedente de la relación laboral.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 328/2025, de 22 de abril de 2025, Rec. n.º 23/2023. La mera concurrencia de un convenio colectivo común no prueba ni sugiere la existencia de un grupo empresarial laboral “patológico” ni extiende responsabilidades.

> El Tribunal Supremo reafirma la doctrina según la cual, la existencia de un convenio colectivo compartido por varias empresas no constituye prueba ni indicio de un “grupo de empresas laboral patológico” que justifique extender responsabilidades entre ellas. El Tribunal niega que un acuerdo común de negociación colectiva suponga, por sí solo, una maniobra fraudulenta ni quebrante la autonomía de cada sociedad para asumir obligaciones.

Asimismo, la sentencia señala que las conversaciones iniciales a nivel de grupo mercantil, orientadas a buscar soluciones globales, y la posterior negociación en cada empresa de forma individual, carecen de cualquier implicación de mala fe o conducta torticera que pudiera fundamentar una responsabilidad solidaria. En consecuencia, no procede atribuir responsabilidad cruzada entre las empresas por el mero hecho de haber compartido un marco colectivo de negociación.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 344/2025, de 22 de abril de 2025, Rec. n.º 258/2024. El derecho a la igualdad retributiva permite reclamar diferencias salariales como indemnización por daño material.

> El Tribunal Supremo analiza el caso de una trabajadora contratada en el marco de un plan de empleo subvencionado. A pesar de desempeñar funciones incluidas en el convenio colectivo de aplicación, no ostentaba las condiciones salariales establecidas en el mismo, percibiendo una retribución inferior. La trabajadora interpuso una demanda por vulneración del derecho a la igualdad, reclamando una indemnización tanto por daño moral como por daño patrimonial, esta última calculada de acuerdo con la diferencia salarial dejada de percibir.

Si bien el Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda, la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía revocó la indemnización por daño patrimonial, al entender que debía reclamarse como cantidad ordinaria. El Tribunal Supremo, en cambio,



restablece dicha indemnización.

La Sala recuerda que, en casos de vulneración de derechos fundamentales, la indemnización puede incluir las diferencias salariales como forma de resarcimiento del perjuicio económico causado. No se trata de una reclamación salarial ordinaria, sino de una consecuencia directa de una conducta discriminatoria.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 365/2025, de 24 de abril de 2025, Rec. n.º 1219/2024. La competencia territorial en teletrabajo se rige por el lugar real de prestación de servicios.

> El Tribunal Supremo resuelve un conflicto relativo al lugar en el que debe presentarse la demanda de despido de un trabajador que teletrabajaba desde Madrid, aunque su contrato de trabajo señalaba como centro de trabajo Las Palmas de Gran Canaria. El Juzgado de lo Social de Madrid se declaró inicialmente incompetente, pero la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó esa decisión, admitiendo la elección del demandante.

Tras la admisión del recurso, la Sala Social del Tribunal Supremo estudió la regla del artículo 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que otorga al trabajador la facultad de elegir entre el lugar de prestación efectiva del servicio o el del domicilio del empleador. Frente a la pretensión de aplicar la disposición adicional tercera de la Ley de Trabajo a Distancia –que regula la autoridad laboral–, el Tribunal aclara que dicha norma no altera la competencia judicial, que sigue rigiéndose por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así, el Tribunal Supremo rechaza limitar la elección jurisdiccional al domicilio contractual, pues ello dificultaría el acceso a la tutela judicial efectiva de los teletrabajadores, desestimando el recurso y confirmando la doctrina de que en materia de teletrabajo prevalece el lugar real de prestación de servicios.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 382/2025, de 6 de mayo de 2025, Rec. n.º 124/2023. La exclusión del contrato fijo-discontinuo para la actividad curricular del profesorado en un convenio colectivo no vulnera el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

> El Tribunal Supremo rechaza la tesis de que un convenio colectivo que impidiera formalizar la docencia curricular mediante contrato fijo-discontinuo atacaba el núcleo del artículo 16 del Estatuto de Trabajadores.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo confirma que la actividad docente vinculada a las enseñanzas regladas no encaja en la modalidad de contrato fijo-discontinuo porque supera el carácter intermitente o estacional. En este contexto, la sentencia recuerda que, tal y como establecía la jurisprudencia previa del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y la Audiencia Nacional, el contrato fijo-discontinuo exige una vinculación directa con trabajos que, por su naturaleza, se repiten en épocas concretas o dependen de factores externos y no mantienen continuidad más allá del curso escolar.

El Tribunal Supremo subraya que el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores contempla dos (2) supuestos que justifican la celebración de un contrato fijo-discontinuo: por un lado, actividades estacionales o de carácter permanente, pero sólo presentes en determinadas épocas; por otro lado, trabajos intermitentes con ejecución cierta en periodos definidos. En ambos casos, la decisión empresarial no puede convertir en intermitente una tarea que, por su propia regulación normativa y las convenciones sectoriales, resulta estable y continua. La labor educativa, con su programación anual y el necesario desarrollo ininterrumpido de la función pedagógica, supera con creces los plazos y condiciones que caracterizan la discontinuidad.



Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 383/2025, de 6 de mayo de 2025, Rec. n.º 149/2023. El poder de dirección no autoriza a penalizar ausencias legalmente protegidas en la paga de beneficios.

> La Sala de lo Social del Tribunal Supremo confirma la sentencia de la Audiencia Nacional e inadmite un recurso contra la nulidad de la cláusula que excluía del reparto de la paga especial de beneficios las ausencias por horas sindicales, excedencias por cuidado de familiares y permisos de maternidad o paternidad.

El conflicto se planteó como un procedimiento de conflicto colectivo, admitido primero por el Juzgado de lo Social de Badajoz y luego por la Audiencia Nacional, que declaró nula cualquier práctica empresarial para penalizar como “días de ausencia” aquellos periodos protegidos por el Estatuto de los Trabajadores y la Constitución. Frente a la alegación, por parte de la empresa, de un ejercicio libre de su poder de dirección, el Tribunal Supremo subraya que tal facultad no es omnimoda: las decisiones empresariales unilaterales deben respetar los derechos constitucionales y legales.

La Sala concluye que no cabe gravar las ausencias con motivo del ejercicio de derechos fundamentales. Por tanto, confirma la condena de la empresa a reconocer como días trabajados los periodos de permiso sindical, cuidado de familiares y maternidad o paternidad.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 388/2025, de 7 de mayo de 2025, Rec. n.º 101/2023. No procede la creación de una comisión ad hoc sin que exista previamente un bloqueo claro en la negociación del Plan de Igualdad.

> El Tribunal Supremo permitió en el año 2024 la constitución de comisiones “ad hoc” para negociar planes de igualdad en supuestos de bloqueo negocial reiterado e imputable exclusivamente a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, en esta sentencia, la Sala Cuarta vuelve a precisar los límites de esa excepción.

El litigio se inició cuando la empresa solicitó inscribir un plan de igualdad negociado con una comisión integrada únicamente por trabajadores voluntarios, tras requerir, sin éxito, a los sindicatos CC.OO. y U.G.T. hasta en dos (2) ocasiones y no obtener respuesta en el plazo reglamentario de diez (10) días. La Dirección General

de Trabajo denegó la inscripción del plan de igualdad, y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía acogió parcialmente la demanda de la empresa.

El Tribunal Supremo recuerda que la obligación de negociar el plan de igualdad en las empresas alcanzadas debe regirse por los artículos 87 a 89 del Estatuto de los Trabajadores y que la comisión negociadora solo puede sustituirse por una “ad hoc” en casos muy excepcionales de bloqueo negocial efectivo, entendido como la negativa expresa y continuada de la representación legal o sindical a participar en la negociación.

En el caso enjuiciado, apenas se acreditó la falta de contestación a un primer requerimiento y un breve silencio de diez (10) días, pero no un auténtico bloqueo negocial. Por ello, la Sala estima el recurso, cassa la sentencia recurrida y confirma que, sin la concurrencia de circunstancias extraordinarias, no cabe obviar la negociación colectiva ni sustituir a los representantes elegidos por una comisión “ad hoc”.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 392/2025, de 7 de mayo de 2025, Rec. n.º 1714/2022. El infarto en vestuarios puede ser accidente laboral si ya se ha iniciado la jornada.

> La Sala de lo Social confirma que un infarto sufrido por un trabajador en los vestuarios de la empresa puede calificarse como accidente de trabajo si ya se había iniciado la jornada, aunque el trabajador no hubiese fichado aún. La Mutua recurrió la resolución que reconocía la contingencia como profesional, alegando que el trabajador no se encontraba en tiempo de trabajo en el momento del suceso, pues estaba cambiándose y aún no había fichado.

Sin embargo, el Tribunal Supremo considera que, en el caso concreto, ya se habían realizado tareas propias del puesto de trabajo antes de que tuviese lugar el infarto —como arrancar el camión o cargar el equipo—, lo que permite aplicar la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social. A diferencia del caso citado por la mutua en su recurso, donde el trabajador solo se estaba preparando para empezar su jornada, en este caso existía ya una vinculación efectiva con la prestación de servicios.



Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) n.º 1991/2025, de 8 de abril de 2025, Rec. n.º 5578/2024. La prueba como elemento clave en la determinación de la indemnización por despido improcedente.

Contacto equipo Laboral de Andersen

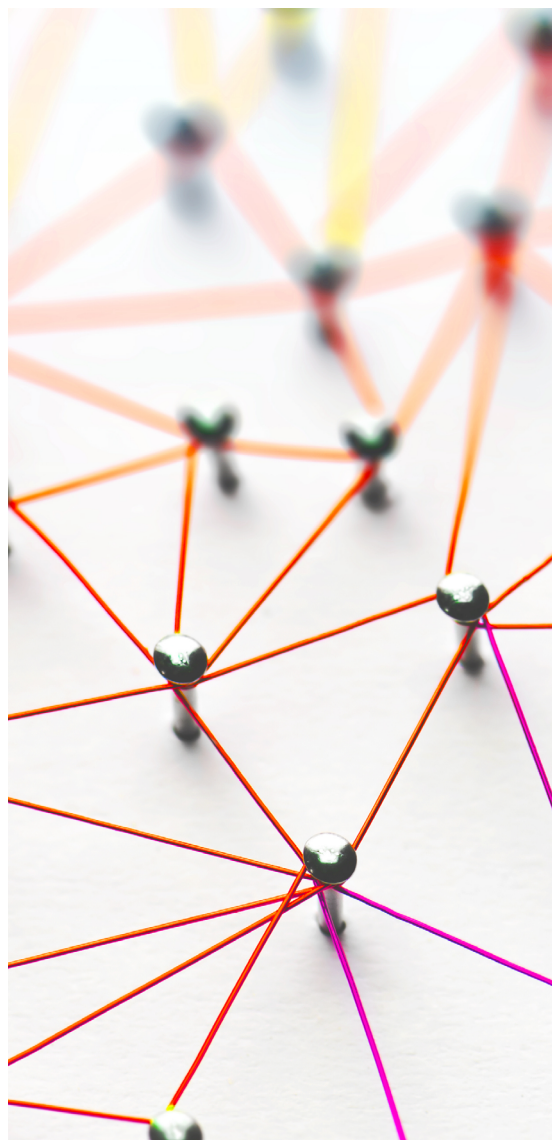
[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen
[Germán Martínez](#), Socio de Andersen

> El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirma la sentencia de instancia que declaró improcedente el despido de un trabajador con contrato temporal, sin reconocer la nulidad del mismo ni conceder una indemnización superior a la legalmente prevista. La relación laboral, de corta duración, finalizó en la fecha inicialmente pactada, aunque se consideró que no se había acreditado la causa temporal que justificara el contrato.

El recurso de suplicación se centró en la pretensión de una indemnización complementaria basada en normas internacionales, como el Convenio n.º 158 de la OIT y la Carta Social Europea Revisada. El Tribunal analizó la aplicabilidad de estas normas y la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales, que cuestiona los regímenes legales de indemnización limitados a factores de antigüedad y salario.

No obstante, el Tribunal concluyó que, en este caso concreto, la indemnización establecida por el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores es adecuada, dado que no se acreditaron perjuicios especiales ni circunstancias que justificaran una compensación mayor. Además, se valoró la corta duración del contrato y la falta de pruebas sobre la vulnerabilidad del trabajador o la ausencia de acceso a prestaciones públicas.

Finalmente, se desestimó el recurso y se confirmó la sentencia de improcedencia del despido con la indemnización correspondiente, sin imposición de costas debido al derecho a la asistencia jurídica gratuita.





EL COMENTARIO DEL MES

A VUELTAS CON EL INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE

En multitud de ocasiones vemos procedimientos de despido en los que “cogido con pinzas” se acumula la reclamación de una indemnización adicional a la demanda de impugnación del despido, debiéndose generalmente al importe tan insignificante que resulta de la declaración de la improcedencia del despido, de ahí que se haga necesario reflexionar al respecto.

En relación con lo anterior, las decisiones judiciales de los tribunales españoles no pueden ignorar los compromisos internacionales asumidos por España, que tienen prevalencia en caso de colisión con el derecho interno, cuya aplicación efectiva es indispensable para garantizar la protección de los derechos laborales fundamentales, si bien, la realidad es que ha habido resoluciones judiciales recientes que ignoran dichos compromisos.

Buena prueba de que no siempre prevalecen los convenios internacionales suscritos con España es la Sentencia del Tribunal Supremo número 1350/2024, Sala de lo Social, de 19 de diciembre de 2024, que consideró que no era posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art. 56 del Estatuto de Trabajadores, aunque dicho titular tiene ciertos matices.

Uno de esos matices es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 8 de abril de 2025, Sala de lo Social, la cual, ha abierto una nueva vía en el debate sobre las indemnizaciones por despido improcedente, sugiriendo que podrían otorgarse

compensaciones adicionales a las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores, a pesar de la doctrina del Tribunal Supremo en diciembre de 2024.

Este fallo ha emergido en un escenario de incertidumbre, en el que el Ministerio de Trabajo, pese a que se prometió crear una mesa de diálogo social para reformar la normativa laboral, se ha resistido al consenso entre las partes por cuestiones que desconocemos y que, visto lo visto, posiblemente, no se consiga a corto plazo.

En tal sentido, esta Sentencia reconoce que, en base al artículo 24 de la Carta Social Europea, normativa internacional ratificada por España, es posible, además de la indemnización legal, una compensación mayor debido a la insuficiencia regulatoria de la legislación española, ya que, dicho precepto reconoce el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

Esta interpretación deja abierta la posibilidad de reclamaciones para obtener indemnizaciones adicionales. A tal respecto, la normativa internacional podría ser invocada en ciertos casos particulares, puesto que, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña reconoce que la posibilidad de conceder indemnizaciones adicionales no fue expresamente excluida por el Tribunal Supremo. En su opinión podría considerarse la aplicación del artículo 24 de la Carta Social Europea, que no fue analizado por el Tribunal Supremo, y que España ya ratificó.



En consecuencia, indican que, en función de la fecha del despido, posterior a la incorporación de la Carta, esta podría aplicarse directamente, exigiendo indemnizaciones disuasorias y justas.

La sentencia establece que, aunque respeta la doctrina del Tribunal Supremo respecto a la OIT, mantiene la posible diferencia doctrinal respecto a la interpretación del ámbito internacional.

La resolución tampoco otorga en este caso la indemnización adicional porque considera que el trabajador no aportó motivos específicos que la justificaran. No obstante, señala que, si los hubiera presentado, la reclamación podría haber prosperado.

Además, indica que dado que el despido ocurrió tras la publicación en el BOE de la Carta Social Europea revisada, la Comisión Europea de Derechos Sociales no analiza esa cuestión en este contexto.

Lo cierto y verdad es que desde la reforma laboral de 2012 el coste del despido se redujo considerablemente, haciéndose necesario reflexionar sobre la posibilidad de que las indemnizaciones por despido se vean incrementadas en determinados supuestos.

Debemos reflexionar sobre alternativas tales como un importe mínimo de indemnización por despido con independencia de la antigüedad del trabajador, por ejemplo abonar 3 meses de salario para personas con una antigüedad inferior a un año, indemnizaciones adicionales por cuestiones de edad, a más edad mayor es el multiplicador o incluso volver a los salarios

de tramitación junto con la indemnización por despido.

En definitiva, en mi opinión son perfectamente compatibles la indemnización por despido improcedente recogida en el Estatuto de los Trabajadores con la recogida en el artículo 24 en la Carta Social Europea, dado que la indemnización tasada por la legislación española parece no responder a un criterio de protección adecuada.

Jaime Yélamos
Director en Andersen

ANDERSEN®