



NEWSLETTER LABORAL

I.	ANÁLISIS DE ACTUALIDAD.....	3
	Análisis Jurídico de la Ley 2/2025: fin de la Extinción Automática del Contrato de Trabajo por Incapacidad Permanente.	3
1.	Antecedentes y fundamento de la reforma	3
2.	Modificaciones normativas Introducidas	3
3.	Implicaciones estratégicas para las Empresas	4
4.	Procedimiento establecido para la reevaluación contractual	5
5.	Régimen de responsabilidad jurídica ante el incumplimiento empresarial.	5
II.	NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.....	6
1.	Ampliación del permiso por nacimiento en familias monoparentales por el Tribunal Supremo.....	6
2.	El Tribunal Supremo confirma que las empresas no podrán limitar unilateralmente el derecho a la desconexión digital en la suscripción de acuerdos cuando no haya existido negociación colectiva previa.....	6
3.	Sanción sin fecha de efectos: nulidad	7
4.	A igual trabajo, igual mejora (también en las ETT)	8
5.	Improcedencia del despido por falta del preaviso establecido por el Convenio colectivo en la reincorporación tras excedencia voluntaria	9
6.	Necesidad de computar la totalidad de los conceptos salariales percibidos a fin de poder examinar si la configuración salarial de un Convenio colectivo respeta y garantiza el SMI	9
7.	El Tribunal Supremo reconoce el derecho a cobrar el plus de turnicidad completo con jornada reducida.	10
8.	Nulidad de sanción impuesta a un RLT por incurrir en incumplimientos formales del expediente contradictorio expresamente previstos en el Convenio colectivo de aplicación.....	11
9.	Contratación temporal sucesiva fraudulenta y reclamación de diferencias salariales ..	12
10.	Cobro íntegro de incentivos anuales en situaciones de Incapacidad Temporal	13
11.	¿Puede un abogado responder en juicio al interrogatorio de parte en representación de la empresa?	14
12.	La Audiencia Nacional limita el acceso a registros salariales individuales por parte de la representación legal de los trabajadores y valida el pacto individual para la implantación de complementos salariales para trabajadores de mutuas colaboradoras de la Seguridad Social .	14
13.	Se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a los cursos de revalidación de títulos necesarios para la actividad profesional en el sector marítimo.....	15

III.	NOVEDADES LEGISLATIVAS.....	17
1.	Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.....	17
2.	Resolución de 30 de abril de 2025, del Organismo Autónomo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se crea la sede electrónica del organismo.	17
3.	Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.	17

I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD

Análisis Jurídico de la Ley 2/2025: fin de la Extinción Automática del Contrato de Trabajo por Incapacidad Permanente.

La promulgación de la Ley 2/2025, de 29 de abril, publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el pasado 30 de abril de 2025 y en vigor desde el 1 de mayo de 2025, representa una modificación trascendental del marco normativo laboral español. Dicha Ley reforma el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) en lo concerniente a la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente, así como el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) en materia de incapacidad permanente. Esta reforma tiene como objetivo primordial la alineación de la legislación nacional con la jurisprudencia europea, garantizando la máxima protección de los derechos de los trabajadores con discapacidad.

1. Antecedentes y fundamento de la reforma

Con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley 2/2025, el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) permitía la extinción automática del contrato de trabajo cuando un empleado era declarado en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta sin posibilidad de revisión en ambos casos, o bien en situación de Gran Invalidez. Este precepto habilitaba la resolución de la relación laboral sin que la empresa tuviera que justificar adicionalmente dicha extinción.

La motivación subyacente a esta reforma radica en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 18 de enero de

2024. Dicha resolución declaró que la posibilidad otorgada a las empresas por el artículo 49.1.e) del ET para extinguir de forma automática el contrato de trabajo de una persona a la que le fuera reconocida una incapacidad permanente durante la relación laboral, era contraria a 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. La finalidad de la nueva normativa es, por tanto, salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador, limitando la extinción del contrato de trabajo a aquellas situaciones excepcionales en las que no sea posible implementar alternativas razonables para el mantenimiento del vínculo laboral.

2. Modificaciones normativas Introducidas

La Ley 2/2025, de 29 de abril, introduce innovaciones significativas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), específicamente en lo relativo a los efectos jurídicos derivados de la declaración de incapacidad permanente del trabajador.

En relación con el Estatuto de los Trabajadores, se establecen tres modificaciones cardinales:

- (i) **Modificación del Artículo 48.2 ET:** Se incorpora un supuesto de suspensión de la relación laboral con derecho a reserva de puesto de trabajo, que abarca el período de espera entre la declaración de incapacidad permanente y la eventual adaptación del puesto o cambio de ubicación laboral.
- (ii) **Modificación del Artículo 49.1.e) ET:** El contenido referente a la extinción del contrato de trabajo por «gran invalidez o incapacidad permanente

total o absoluta del trabajador» se traslada a una nueva letra. Consecuentemente, la letra e) de dicho precepto circunscribe la causa de extinción del contrato exclusivamente a la muerte del trabajador.

- (iii) **Incorporación de una Nueva Letra n) al Artículo 49.1 ET:** Este nuevo apartado condiciona la extinción del contrato por las causas de incapacidad a la voluntad del trabajador y a la obligación empresarial de realizar ajustes razonables. La nueva redacción del artículo 49 del ET elimina la potestad de extinción automática y establece que el contrato solo podrá ser extinguido cuando la empresa no pueda realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo o cuando no exista un puesto vacante y disponible que sea compatible con la nueva situación del trabajador. Ello impone, como requisito previo a la extinción, un análisis individualizado y fundamentado por parte de la empresa sobre la viabilidad de introducir ajustes razonables o de ofrecer una reubicación compatible con las limitaciones derivadas de la incapacidad.

Asimismo, se modifica el apartado 5 del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el fin de armonizar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, con las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Implicaciones estratégicas para las Empresas

La principal implicación para las empresas es la eliminación de la facultad de extinguir automáticamente el contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de una incapacidad permanente. En su lugar, se impone a la empresa la obligación de adoptar las siguientes medidas:

- Realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo.
- Proceder al cambio de puesto de trabajo.

Para la valoración de la carga excesiva que pudiesen representar estos ajustes, se contemplan diversos factores objetivos, tales como la posibilidad de acceder a ayudas o subvenciones públicas, el tamaño de la empresa y su volumen de negocio. En particular, para empresas con una plantilla inferior a veinticinco trabajadores, se establecen criterios económicos objetivos que comparan el coste de adaptación con la indemnización por despido improcedente o con un importe equivalente a seis meses de salario.

Adicionalmente, se introduce un nuevo mecanismo de suspensión de la relación laboral, regulado en el artículo 48.2 ET, aplicable cuando la situación clínica del trabajador haga prever una recuperación parcial o total. Dicha suspensión operará por un plazo máximo de dos años, durante el cual subsiste la obligación empresarial de reservar el puesto de trabajo. Durante este período, la relación laboral se mantiene mientras se llevan a cabo los estudios técnicos necesarios para determinar la posibilidad de reubicación o de ajustes razonables. Las medidas de ajuste incluyen, pero no se limitan a, la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las

pautas de trabajo, la asignación de funciones y la provisión de medios de formación.

4. Procedimiento establecido para la reevaluación contractual

De conformidad con la nueva redacción del artículo 49.1.n) del ET, el procedimiento se articula de la siguiente manera:

- (i) Una vez notificada la resolución de Incapacidad Permanente, el trabajador dispone de un plazo de diez días naturales para comunicar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral.
- (ii) Por su parte, la empresa cuenta con un plazo máximo de tres meses desde la recepción de dicha notificación para realizar los ajustes razonables en el puesto de trabajo o proceder al cambio de puesto de trabajo.
- (iii) En caso de que ninguna de estas alternativas sea viable por constituir una carga excesiva, la empresa debe comunicarlo al trabajador, por escrito y con la debida justificación fundamentada, que ambas opciones representan una carga desproporcionada.

5. Régimen de responsabilidad jurídica ante el incumplimiento empresarial.

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los ajustes razonables necesarios, o la omisión de la debida justificación sobre la imposibilidad de realizarlos, podría determinar que la extinción del contrato de trabajo sea calificada por los órganos jurisdiccionales como despido nulo o improcedente.

En tales supuestos, el trabajador ostentaría el derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo o, subsidiariamente, a percibir la indemnización correspondiente por despido

improcedente, de acuerdo con las previsiones de la normativa laboral vigente.

En conclusión, la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente será jurídicamente viable únicamente en las siguientes circunstancias taxativas:

- (i) Cuando no sea posible realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo por constituir una carga excesiva para la empresa, debidamente justificada.
- (ii) Cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible que sea acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora.
- (iii) Cuando la persona trabajadora opte por finalizar la relación laboral, rechazando el cambio al puesto de trabajo adecuado que le sea propuesto.

Esta reforma legislativa consolida el principio de mantenimiento del empleo para personas con discapacidad, en línea con los compromisos internacionales y europeos en materia de no discriminación y fomento de la inclusión laboral.

II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **Ampliación del permiso por nacimiento en familias monoparentales por el Tribunal Supremo.**

Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de mayo de 2025 (STS 410/2025)

En su reciente Sentencia núm. 410/2025 de 8 de mayo de 2025, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo analiza la cuestión del derecho de las madres en supuestos de familias monoparentales a incrementar el periodo de disfrute de la prestación por nacimiento de hijo con la prestación que hubiera correspondido al otro progenitor.

En el supuesto enjuiciado, la demandante solicitó al INSS el disfrute del permiso del permiso por nacimiento del otro progenitor acumulado al de la madre por constituir una familia monoparental. Esta solicitud fue denegada por la Administración de la Seguridad Social. Tanto el Juzgado de lo Social núm. 3 de Santiago de Compostela como la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia estimaron la demanda, reconociendo el derecho a la ampliación del permiso en 10 semanas adicionales.

El INSS interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando contradicción con una sentencia previa del Tribunal Supremo contraria al reconocimiento del derecho solicitado. Sin embargo, el Tribunal Supremo modifica su criterio tras la STC 140/2024 de 6 de noviembre, que declaró la inconstitucionalidad de los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 177 de la Ley General de la Seguridad Social por suponer una discriminación por razón de nacimiento

de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, contraria al artículo 14 CE.

Finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestima el recurso del INSS y confirma la sentencia recurrida. En concreto, el fallo establece que el permiso a que hace referencia el art. 48.4 LET y la prestación regulada en el art. 177 LGSS, en las familias monoparentales, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse, al permiso de dieciséis semanas para la madre biológica, las diez semanas previstas para el progenitor distinto (excluyendo las seis primeras).

2. **El Tribunal Supremo confirma que las empresas no podrán limitar unilateralmente el derecho a la desconexión digital en la suscripción de acuerdos cuando no haya existido negociación colectiva previa**

Sentencia del Tribunal Supremo, de 2 de abril de 2025 (STS 267/2025)

En fecha 2 de abril de 2025 el Tribunal Supremo dictó una resolución en la que se dilucidaba la legalidad de varias de las cláusulas del “acuerdo sobre Home office y trabajo a distancia” que suscribió la empresa con 1.029 trabajadores a título individual sin negociación colectiva previa.

La AN estimó parcialmente la demanda formulada por los sindicatos y el Tribunal Supremo, posteriormente, validó dos de las cláusulas que habían sido declaradas nulas, manteniendo el resto de la resolución inalterada.

Finalmente, la legalidad de las cláusulas se establece de la siguiente manera:

- La cláusula sobre compensación de gastos que se remitía a la negociación colectiva sectorial es declarada conforme a la legalidad por el TS en desacuerdo con la AN. Pese a que el convenio citado nada regula al respecto, ello no debe suponer la nulidad del último inciso, pues el derecho a la compensación está garantizado por la Ley de trabajo a distancia.
 - La cláusula en la que se indicaba que el trabajador debía facilitar su correo electrónico y número de teléfono personal por si fuera necesario contactar por necesidades del servicio, es declarada conforme a la legalidad por el TS en desacuerdo con la AN. La realidad social actual hace que estos datos puedan ser necesarios para la ejecución del contrato de trabajo, si bien solo en caso de urgencia.
 - La cláusula que establecía que el trabajador tenía derecho a no atender a los dispositivos una vez finalizada la jornada, salvo que concurrieran circunstancias de urgencia justificada (situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio que requieran la respuesta inmediata del empleado), fue declarada nula por la AN y TS. Los límites a la desconexión digital se rigen por lo establecido en la negociación colectiva y, en su defecto, por lo acordado entre la empresa y la RLT (art. 88 LOPDGDD).
 - La cláusula que establecía que, cuando las circunstancias lo requirieran, el trabajador autorizaría a entrar periódicamente a su domicilio al Servicio de PRL para evaluar condiciones, con preaviso mínimo de 7 días, fue declarada nula por la AN y TS.
 - Por último, la cláusula que preveía que la empresa tendría la potestad de revocar en cualquier momento la autorización del teletrabajo, también fue declarada nula por la AN y TS.
- Resalta de esta resolución que la empresa estaba obligada a elaborar una política interna sobre el derecho a la desconexión digital, con la audiencia previa de la RLT (no constando haberlo hecho). Por lo tanto, en términos generales, de no haber procedido oportunamente – negociación con la RLT – las empresas no pueden establecer unilateralmente los límites a este derecho.
- ### 3. Sanción sin fecha de efectos: nulidad
- [Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de junio de 2025 \(STS 571/2025\)](#)
- El Tribunal Supremo, en su reciente Sentencia 2827/2025, de 11 de junio, analiza un caso especialmente relevante en materia de potestad disciplinaria empresarial.
- Entrando al supuesto, la empresa había impuesto al trabajador una sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo, pero sin indicar una fecha concreta de cumplimiento, limitándose a señalar que se ejecutaría “cuando lo indicara la dirección”.
- Tras una primera desestimación en instancia, el TSJ de Cataluña revocó la sanción por vulneración de los requisitos formales del artículo 58.2 del Estatuto de los Trabajadores, al no establecerse de forma cierta el momento

de ejecución. Esta decisión es la que ahora confirma el Supremo.

¿Qué aclara el Alto Tribunal?

- No es válido que el cumplimiento de una sanción disciplinaria quede supeditado a la voluntad unilateral del empleador, sin ninguna referencia objetiva o límite temporal.
- Sí es admisible – como ya reconocía la jurisprudencia (STS 3646/2024, de 28 de mayo) – que la sanción se difiera hasta que transcurra el plazo de impugnación o hasta que la sanción sea firme. Pero debe ser un criterio claro, cierto y verificable, no dependiente de una decisión libre y posterior de la empresa.
- Dejar “en el aire” la fecha de cumplimiento implica una situación de inseguridad jurídica, con consecuencias graves para el trabajador (como la posibilidad de interrupción abrupta e imprevisible del salario), lo que justifica la nulidad conforme al artículo 115.1.d) LRJS.

En definitiva, el Tribunal Supremo incide en respetar la formalidad y fijar con claridad el alcance y el momento de cumplimiento de cualquier medida sancionadora, siendo la medida nula en caso contrario.

4. A igual trabajo, igual mejora (también en las ETT)

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de mayo de 2025 \(STS 466/2025\)](#)

La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 466/2025 (STS 2760/2025) reconoce el

derecho de un trabajador contratado por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) a percibir una mejora voluntaria por incapacidad temporal (IT) prevista en el convenio colectivo de la empresa usuaria donde prestaba servicios. Esta decisión supone un cambio relevante en la doctrina del Alto Tribunal.

Tradicionalmente, el Tribunal Supremo había excluido estas mejoras del ámbito del artículo 11 de la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT), al considerar que no formaban parte de la “retribución” garantizada a los trabajadores de ETT. Sin embargo, la reforma de dicho artículo y la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, asunto C-649/22) han obligado al Tribunal Supremo a revisar esta interpretación.

El nuevo artículo 11 de la LETT establece que los trabajadores de las ETT tienen derecho a las condiciones esenciales de trabajo y empleo, incluyendo la remuneración. Por su parte, el TJUE ha declarado que excluir a estos trabajadores de mejoras económicas previstas en convenios vulnera el principio de igualdad de trato consagrado en la Directiva 2008/104/CE.

El Tribunal Supremo concluye que la mejora voluntaria por IT forma parte del concepto remuneración, que debe ser interpretado en sentido amplio. Además, reconoce que, de haber sido contratado directamente por la empresa usuaria, el trabajador habría percibido dicha mejora en caso de IT, por lo que excluirla supondría una discriminación injustificada.

Esta sentencia abunda por tanto en la interpretación del principio de igualdad en

cuanto a la aplicación, a trabajadores de ETT, de mejoras retributivas previstas en los convenios colectivos de empresas usuarias.

5. Improcedencia del despido por falta del preaviso establecido por el Convenio colectivo en la reincorporación tras excedencia voluntaria

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 8 de enero de 2025 \(STS 10/2025\)](#)

En su Sentencia 10/2025, de 8 de enero de 2025, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declara improcedente el despido de una trabajadora por no haber solicitado su reincorporación con un mes de antelación tras la excedencia voluntaria, ya que la falta de preaviso no puede considerarse una manifestación de voluntad extintiva del contrato, a pesar de preverlo así el convenio colectivo.

En el supuesto enjuiciado, la Empresa se negó a readmitir a una trabajadora que había estado en excedencia voluntaria por no haber comunicado previamente su reincorporación con la antelación de 30 días naturales establecida por el convenio colectivo. La sentencia de instancia desestimó la acción por despido ejercitada por la trabajadora, basándose en el artículo 34 del Convenio Colectivo de Empresas Auxiliares de Servicios de Información, Recepción, Control de accesos y Comprobación de instalaciones, que establece que la falta de comunicación previa de reincorporación con una antelación mínima de un mes supone la baja definitiva a todos los efectos.

En el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora se denuncia la vulneración de los

artículos 49, 55.1 y 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 108 de la Ley de la Jurisdicción Social y del propio artículo 34 del convenio colectivo aplicable, argumentando que no expresó en ningún momento la voluntad de causar baja voluntaria y que la fecha de finalización de la excedencia ya estaba prefijada, por lo que no era necesario el preaviso. La empresa, por su parte, defendió la aplicación literal del artículo 34 del convenio colectivo.

Finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, tras analizar el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, estima el recurso de la trabajadora y concluye que el convenio colectivo no puede establecer presunciones legales que desnaturalicen las causas de extinción del contrato previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, la falta de comunicación de la solicitud de reincorporación con una antelación de treinta días no puede ser considerada como una dimisión de la trabajadora, pues no hay manifestación expresa de voluntad en ese sentido y la dimisión es revocable antes de que haya producido sus efectos, constituyendo la decisión empresarial un despido improcedente.

6. Necesidad de computar la totalidad de los conceptos salariales percibidos a fin de poder examinar si la configuración salarial de un Convenio colectivo respeta y garantiza el SMI

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de junio de 2025 \(STS 556/2025\)](#)

Analizamos la Sentencia del TS de 5 de junio de 2025, en la que el Alto Tribunal desestima

el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, confirmando la validez de las tablas salariales del Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección para el año 2023, pese a que la cantidad del salario base de determinados grupos profesionales se encontraba por debajo de la cuantía del SMI fijada por el RD 99/2023, de 14 de febrero.

En cuanto a los hechos, conviene resaltar que el Ministerio impugnó el acuerdo alcanzado el 27 de enero de 2023 por la comisión negociadora del convenio, alegando que las tablas salariales vulneraban el RD 99/2023, que fijaba el SMI en 1.080 €/mes o 15.120 €/año. La Audiencia Nacional desestimó la demanda, al considerar que, conforme a la doctrina del TS, el cumplimiento del SMI debe valorarse en cómputo anual y teniendo en cuenta todos los conceptos salariales que sean de aplicación y puedan percibirse, no solo la cuantía de salario base que aplique en cada caso.

El TS confirma esta interpretación establecida por la AN, aplicando y repasando el criterio fijado por sus sentencias de 29 de marzo de 2022 (Rec. 162/2019) y de 7 de marzo de 2024 (Rec. 47/2022), recordando que la compensación y absorción de conceptos salariales es válida incluso si estos son variables o contingentes, sin exigencia alguna de homogeneidad, siempre que no exista una cláusula convencional que lo prohíba o diga lo contrario. En este caso, el convenio permitía expresamente la compensación global y anual de mejoras salariales, incluyendo el SMI.

Asimismo, el TS subraya que el RD 99/2023 no puede servir como parámetro de legalidad para un acuerdo alcanzado con anterioridad a su entrada en vigor, aunque sí obliga a las empresas a aplicar el nuevo SMI desde su entrada en vigor conforme al art. 3 de la citada norma.

Por último, el Alto Tribunal reprocha al Ministerio no haber concretado ni en la demanda ni el recurso qué grupos o niveles profesionales incumplían o no garantizaban el SMI, ni haber realizado un análisis cuantitativo que justificara la nulidad de las tablas, lo que impide un pronunciamiento estimatorio en todo caso.

7. El Tribunal Supremo reconoce el derecho a cobrar el plus de turnicidad completo con jornada reducida.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 4 de julio de 2025 \(STS 700/2025\)](#)

El Tribunal Supremo, en su reciente Sentencia del 4 de julio de 2025, ha dictaminado una cuestión clave para los trabajadores con jornada reducida.

La citada Sentencia establece que el plus de turnicidad-relevo debe abonarse en su totalidad, independientemente de si el trabajo se presta a tiempo parcial por reducción de jornada (al amparo del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores) o a jornada completa.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo argumenta que este plus no está vinculado a la cantidad de horas trabajadas, sino a la penosidad que implica el trabajo a turnos. Es

decir, la incomodidad de trabajar a turnos es la misma para todas las personas trabajadoras, sin importar si su jornada es parcial o completa.

Esta resolución ratifica que la disminución proporcional del salario, contemplada en el artículo 37.6 del ET, solo afecta a aquellos complementos salariales directamente ligados a la duración de la jornada. Sin embargo, los complementos que retribuyen factores como la penosidad, la disponibilidad o cualquier otra variable relacionada con el puesto de trabajo y que sean independientes de la cantidad de horas trabajadas, deben ser abonados íntegramente.

Además, el Tribunal Supremo, en la misma sentencia, extiende esta lógica al plus por exceso en el tiempo de relevo, al plus de festivos y a la retribución por Acciones de Desarrollo Profesional. Estos conceptos también deben abonarse en su cuantía completa a quienes prestan servicios en jornada reducida, sin que puedan ser reducidos proporcionalmente en función de la jornada a tiempo parcial.

Esta sentencia es un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores con jornada reducida, especialmente aquellos que se acogen a reducciones por guarda legal, mayoritariamente mujeres, contribuyendo a la igualdad efectiva de oportunidades.

8. Nulidad de sanción impuesta a un RLT por incurrir en incumplimientos formales del expediente contradictorio expresamente previstos en el Convenio colectivo de aplicación

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2025 \(STS 737/2025\)](#)

El Tribunal Supremo en su sentencia del 17 de julio de 2025, resuelve si, la falta de nombramiento de instructor y secretario imparciales, en el marco de un expediente contradictorio, previo a la imposición de sanción por falta muy grave, debe suponer o no la nulidad de la misma, o bien su improcedencia.

En este sentido, debemos aclarar que el trabajador ampara su pretensión en base a lo dispuesto en el artículo 56.4.b) del Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales, en virtud del cual se atribuye a la Empresa la obligación de designar en el momento de la apertura del expediente, un instructor y un secretario imparciales, siempre que se impongan sanciones por falta grave o muy grave a miembros de la RLT. Así, tanto el Juzgado de lo Social de Cáceres como el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, resuelven en sentido desestimatorio, y este último considera que el incumplimiento formal no conlleva la nulidad de la sanción si se ha cumplido la finalidad del expediente en respeto del artículo 68 del ET.

Sin embargo, el Tribunal Supremo finalmente establece que esta omisión constituye un incumplimiento de una garantía esencial para la defensa preventiva del representante legal de los trabajadores, y procede por tanto a la

unificación de la doctrina, al determinar que la falta de nombramiento de personal imparcial en el expediente conlleva la nulidad de la sanción, y reitera que no atender a la regulación de los convenios supone obviar su fuerza vinculante.

9. Contratación temporal sucesiva fraudulenta y reclamación de diferencias salariales

Sentencia del Tribunal Supremo, de 22 de julio de 2025 (STS 746/2025)

El trabajador venía prestando servicios para la demandada desde el 13/01/1998 a través de un total de 20 contratos temporales, con una única interrupción contractual de 9 meses (entre el 2/04/2004 y el 28/02/2005). El actor interpuso demanda solicitando el reconocimiento de su contrato como indefinido no fijo a tiempo completo, razonando que el contrato de relevo celebrado entre el 9/12/2018 y el 18/12/2021 era un contrato a tiempo parcial suscrito en fraude de ley, debiendo por ello considerarse, en aplicación del artículo 12.6 del ET, como trabajador indefinido no fijo a tiempo completo, lo que en su opinión le daba derecho a percibir las diferencias salariales correspondientes, entendiéndose, subsidiariamente, que la suma reclamada le correspondería como indemnización de daños y perjuicios.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda, declarando su condición de indefinido no fijo con base en la cadena de contratos temporales celebrados, aceptando también que el citado contrato de relevo a tiempo parcial era irregular por haber sido celebrado

con una reducción de jornada del 75% del trabajador sustituido, siendo que debía haberse suscrito un contrato indefinido a tiempo completo, condenando al demandado al abono de las diferencias salariales en concepto de indemnización.

La empleadora recurrió ante el TSJ de Madrid, invocando que la interrupción contractual de 9 meses hacía que se rompiera la unidad esencial del vínculo laboral y asimismo, que la indemnización por el importe del salario a tiempo completo era improcedente, ya que la celebración del contrato de relevo a tiempo parcial era ajustada a derecho. El TSJ dictó sentencia limitando la declaración de indefinido no fijo al 28/02/2005 por considerar que la interrupción de 9 meses rompía la unidad esencial del vínculo laboral que arrastraban y rechazó el abono a las diferencias salariales.

El actor recurrió en casación para la unificación de doctrina, siendo la cuestión jurídica central determinar si el reconocimiento de una relación laboral como indefinida no fija permite reclamar las diferencias salariales correspondientes al 25% del salario dejado de percibir, debido a la suscripción de un contrato de relevo a tiempo parcial por el 75% de la jornada, considerado fraudulento por no haberse formalizado como indefinido y por los sucesivos contratos temporales previos.

El Alto Tribunal, en su reciente sentencia de 22 de julio, entendiéndose que la empleadora transformó de manera fraudulenta la relación de un indefinido no fijo en un contrato de relevo temporal a tiempo parcial sin mediar

una extinción real de la relación laboral preexistente que era indefinida y a tiempo completo, reconoció el derecho del actor a percibir la parte de los salarios en la proporción equivalente a la jornada que se le privó de realizar, confirmando así la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.

10. Cobro íntegro de incentivos anuales en situaciones de Incapacidad Temporal

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de julio de 2025 \(STS 725/2025\)](#)

Analizamos en el día de hoy la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025 (rec. 3747/2022), en la que el Alto Tribunal reconoce el derecho de una trabajadora a percibir el incentivo anual completo vinculado a ventas, a pesar de haber estado en situación de Incapacidad Temporal (IT) durante parte del periodo de devengo.

La trabajadora, empleada de Zara España, percibía un incentivo anual determinado en función de los resultados del establecimiento donde prestaba servicios. Durante el ejercicio correspondiente (febrero 2019 a enero 2020), permaneció en situación de IT durante 50 días. Aunque se alcanzaron los objetivos de ventas máximos, la empresa redujo el importe del incentivo de forma proporcional al tiempo en que la trabajadora estuvo de baja médica.

El Juzgado de lo Social estimó íntegramente la demanda, reconociendo el derecho a percibir el total del incentivo. Posteriormente, el TSJ de Andalucía estimó en parte el recurso de la empresa, reduciendo el importe a abonar al excluir del cálculo el periodo de IT. La

trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

El debate jurídico giró en torno a si la empresa podía reducir unilateralmente el importe del incentivo anual por razón del tiempo en situación de IT, sin que existiera disposición convencional o contractual que lo avalara.

El Tribunal Supremo, reiterando doctrina consolidada, estima el recurso de la trabajadora y confirma el derecho al abono íntegro del incentivo anual. En particular, señala que la empresa no justificó ni documentalmente ni normativamente una reducción proporcional de dicho concepto, y que, a falta de previsión expresa en convenio colectivo o acuerdo aplicable, no cabe limitar el cobro por razón del tiempo de baja médica.

En este sentido, la Sala subraya que los incentivos vinculados a resultados deben abonarse en su totalidad, siempre que se cumplan los objetivos colectivos que los condicionan, sin que la IT pueda justificar su reducción salvo previsión expresa en sentido contrario.

Esta resolución consolida la doctrina relativa a la neutralidad de la situación de IT en materia de retribuciones variables, salvo pacto o norma convencional que disponga lo contrario.

11. ¿Puede un abogado responder en juicio al interrogatorio de parte en representación de la empresa?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de junio de 2025 (STS 449/2025)

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid (Sentencia 449/2025, 11 de junio) analiza un caso donde el interrogatorio solicitado por la trabajadora se practicó sobre el letrado externo, quien contestó actuando en representación de la empresa demandada.

El TSJ señala (reconociendo que otros tribunales son menos rigurosos) que:

- El interrogatorio de personas jurídicas debe realizarlo quien las represente legalmente (administrador, gerente, directivo o persona que participó en los hechos).

- No basta con que acuda un abogado con poder para pleitos, aunque tenga facultad de absolver posiciones. Su conocimiento de los hechos proviene del cliente, no de su intervención directa.

Por tanto, si no comparece el representante legal o alguien con conocimiento directo de los hechos, el juzgado puede aplicar la *ficta confessio*, es decir, tener por ciertos los hechos sobre los que versen las preguntas que se formulen porque la actual regulación impide que confiese quien solo tiene conocimiento de los hechos litigiosos por su condición de abogado.

En este caso, el TSJ aclara además que la *ficta confessio* solo puede servir para fijar hechos, no para dar por acreditado directamente el

derecho reclamado, lo que exige igualmente una motivación completa en la sentencia en relación con el resto de la actividad probatoria.

Habrà que analizar con cuidado la conveniencia de que comparezca en sala para el interrogatorio quien efectivamente intervino en los hechos enjuiciados o un directivo con conocimiento directo, no solo su abogado.

12. La Audiencia Nacional limita el acceso a registros salariales individuales por parte de la representación legal de los trabajadores y valida el pacto individual para la implantación de complementos salariales para trabajadores de mutuas colaboradoras de la Seguridad Social

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 23 de julio de 2025 (STS 115/2025)

En su Sentencia 115/2025 de 23/07/2025, la Audiencia Nacional desestima la pretensión de la representación legal de los trabajadores consistente en que se reconociera su derecho a obtener información detallada sobre las retribuciones de la plantilla, mediante la entrega por parte de la empleadora, una mutua colaboradora de la Seguridad Social, de los datos retributivos de cada trabajador individualmente considerado, con desglose de conceptos y cuantías percibidos. Asimismo, valida la actuación empresarial consistente en abonar complementos salariales no previstos en el convenio colectivo sin acudir a la negociación colectiva.

Respecto de la primera cuestión, la AN declara que, si bien el derecho de información del

artículo 64 del ET ampara el acceso por parte de la representación de los trabajadores a la información relativa a la masa salarial por tratarse de un elemento esencial para el ejercicio de las funciones de control, vigilancia e igualdad retributiva, dicha información debe incluir valores medios y no individuales de los salarios, sin que sea posible la identificación personal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto tanto en el artículo 28.2 del ET, como en el Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Igualmente, la Sentencia trae a colación la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10/05/2023, que insiste en la necesidad de cumplir con el Reglamento general de protección de datos y de adoptar garantías específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un trabajador identificable.

En lo que respecta a la segunda pretensión, la Sala establece, aunque de manera residual por haberse resuelto previamente esta cuestión por la Sala de lo Social del TSJ de Aragón en su Sentencia 330/2024, de 2/05/2024, que el establecimiento de complementos salariales para trabajadores de las mutuas no sólo puede llevarse a cabo a través de la negociación colectiva, sino también mediante el pacto individual, de conformidad con el sistema de fuentes de la relación laboral previsto en el artículo 3.1.c) del ET.

La AN concluye que no existe ninguna norma actualmente vigente que obligue de manera clara a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de un trabajador, por lo que es suficiente y adecuada la entrega de datos

medios pormenorizados, divididos por sexos y en atención a los puestos de trabajo de la plantilla y declara la validez del pacto individual como instrumento para implantar complementos salariales no expresamente previstos en el convenio colectivo de aplicación para los trabajadores de las mutuas.

13. Se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a los cursos de revalidación de títulos necesarios para la actividad profesional en el sector marítimo

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de septiembre de 2025 \(STS 753/2025\)](#)

El Tribunal Supremo, en su Sentencia 753/2025 de 9 de septiembre, ha declarado que el tiempo invertido en los cursos obligatorios de actualización de certificados marítimos constituye tiempo de trabajo efectivo, incluyendo también los desplazamientos necesarios para realizarlos.

El alto tribunal recuerda que estos cursos no son opcionales, sino que derivan de exigencias normativas internacionales y europeas que obligan a los profesionales del mar a renovar periódicamente las certificaciones que ya se requerían para ingresar en la empresa. Entre ellas se encuentran la formación básica en seguridad, el manejo de embarcaciones de supervivencia y botes de rescate —rápidos y no rápidos—, así como la lucha contra incendios.

El Supremo concluye que, al estar directamente vinculados con la habilitación profesional necesaria para embarcar y con la protección de la seguridad y salud en el trabajo, la empresa debe computarlos como

tiempo de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 23.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con los artículos 14 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En definitiva, la formación imprescindible para mantener la capacitación exigida por la normativa corresponde a la empresa y forma parte de la jornada laboral, garantizando así la protección de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo.

III. NOVEDADES LEGISLATIVAS

1. Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

La Ley 2/2025 introduce relevantes modificaciones respecto de las condiciones laborales, circunstancias y situaciones de protección relativas a las incapacidades permanentes.

Las principales incorporaciones o modificaciones legislativas son las siguientes:

- Se omite como causa de extinción del contrato, la gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.
- La nueva incorporación de la letra n) en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, establece que el contrato de una persona con gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total se suspenderá con reserva del puesto de hasta dos años. Además, regula la extinción para el supuesto en que no sean posibles adaptaciones razonables.
- Los supuestos de extinción de esta clase tendrán carácter urgente y serán tramitados preferentemente.

2. Resolución de 30 de abril de 2025, del Organismo Autónomo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se crea la sede electrónica del organismo.

La presente Resolución del 30 de abril de 2025 comunica la creación de la sede electrónica del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Dirección electrónica <http://sede.oeitss.gob.es>, enlazada desde el portal de internet <https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>).

3. Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

Mediante el Real Decreto-ley se amplía del permiso de nacimiento y cuidado de menores, siendo las modificaciones, resumidamente, las siguientes:

- El permiso de nacimiento incrementa su duración y pasa a ser de 19 semanas para cada progenitor (antes 16 semanas).
 - o 6 semanas ininterrumpidas deberán disfrutarse inmediatamente después del parto.
 - o 11 semanas que podrán distribuirse en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo cumpla doce años.
 - o 2 semanas para el cuidado del menor que podrán distribuirse en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo cumpla ocho años. Este permiso será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 y

- podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.
- Para familias monoparentales el permiso pasa a ser de 32 semanas (antes 29 semanas).
 - 6 semanas ininterrumpidas deberán disfrutarse inmediatamente después del parto.
 - 22 semanas que podrán distribuirse en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo cumpla doce años.
- 4 semanas para el cuidado del menor que podrán distribuirse en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo cumpla ocho años. Este permiso será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 y podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

