

CRÓNICA DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO. AÑO JUDICIAL 2024-2025¹.

ÍNDICE.

I.- DERECHO DEL TRABAJO

1.- Cesión ilegal.

2.- Contratas y subcontratas.

2.1. - Trabajador autónomo que asume el servicio de limpieza.

2.2.- Empresa adjudicataria que, a su vez, subcontrata parte de la actividad en el sector de la hostelería.

3.- Contratación temporal.

3.1.- Contrato de interinidad por vacante.

3.2.- Indefinido no fijo. Incidencia pandemia COVID-19.

3.3.- Cobertura reglamentaria de la plaza. Indemnización: 20 días de salario por año con límite de doce mensualidades.

3.4.- Contratos fijos discontinuos.

3.5.- Finalización de contratos temporales que superan las noventa extinciones consecuencia de una disposición legal.

4.- Figuras afines al contrato de trabajo.

5.- Convenio colectivo.

5.1.- Interpretación.

5.2.- Convenio aplicable y art. 42.6 ET.

5.3.- Prórrogas.

5.4.- Convenio y comisiones.

5.4.1.- Funciones.

5.4.2.- Extralimitaciones.

¹ La crónica de la Sala Cuarta 2024-2025 ha sido realizada por los letrados del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo D^a. Carmen Cano Martínez y D^a. M.^a Ángeles Vicioso Rodríguez (en la parte de Derecho del Trabajo), D^a. Gema García Martínez (en la de Seguridad Social) y D. Máximo Javier Herreros Ventosa (en la correspondiente al Proceso Laboral). Este trabajo se ha efectuado bajo la coordinación del Excmo. Director del Gabinete Técnico D. Alfonso Rincón González-Alegre, así como del Ilmo. D. Santiago E. Marqués Ferrero, D^a. Ana de Miguel Lorenzo y D^a. Susana García Santa-Cecilia (letrados coordinadores) y con la supervisión de la Excmo. Sra. D^a. Concepción Rosario Ureste García, Presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. La Crónica Jurisprudencia de la Sala Cuarta recoge una selección de las sentencias más relevantes dictadas por dicha Sala durante el año judicial 2024/2025 si bien por razones técnicas (las características de esta obra y las fechas de cierre para su publicación) incluye sentencias de julio en adelante del año 2024 y termina con los pronunciamientos más relevantes hasta junio de 2025, ya que las posteriores a esa fecha, aunque dictadas, por estar pendientes de notificación a las partes no pueden ser aún incluidas a la fecha de cierre que tiene lugar a principios de julio de cada año. Por otra parte, en las sentencias más recientes puede que faltar el ECLI (Identificador Europeo de Jurisprudencia) debido a que, por la fecha, todavía no se dispone del mismo.

5.4.3.- Composición.

5.5.- Pactos individuales que modifican lo acordado en negociación colectiva.

5.6.- Impugnación por lesividad.

6.- COVID-19.

6.1.- Fuerza Mayor Covid-19.

6.2.- Despido objetivo. Incidencia Covid-19. Aplicación art. 2 Real Decreto-ley 9/2020.

6.3.- Modificación de las condiciones de trabajo por Covid-19.

6.4.- Teletrabajo.

7.- Derecho a la igualdad. Discriminación.

7.1.- Discriminación retributiva según tipo de contrato.

7.2.- Investigadores distinguidos y doctores “temporales” y “fijos” fuera de convenio. Complemento antigüedad.

7.3.- Personal contratado para prestar servicios sábados, domingo y festivos. Impago plus festivo.

7.4.- Discriminación retributiva. Salario inferior al previsto en el convenio.

7.5.- Desigualdad de trato trabajadores subrogados. Póliza de seguro de vida y de accidentes.

7.6.- Doble escala salarial.

7.7.- Corporación Radio Televisión Española. Reserva 7% de las plazas de la oferta de empleo público a personas discapacitadas.

8.- Derecho de huelga.

8.1.- Mediación previa a la convocatoria de huelga.

8.2.- Huelga de solidaridad y huelga intermitente.

8.3.- Esquirolaje interno.

8.4.- Esquirolaje externo.

8.5.- Mitigación de su impacto.

9.- Despidos individuales y extinciones del contrato de trabajo.

9.1.- Despidos disciplinarios.

9.1.1.- Audiencia al trabajador. Art.7 Convenio núm.158 OIT.

9.1.2.- Indemnización adicional despido improcedente.

9.1.3.- Prueba de videovigilancia. Deber de información del uso de dispositivos.

9.1.4.- Empleado de Banca. Transgresión buena fe contractual.

9.1.5.- Apropiación indebida. Vales descuento de escaso valor.

9.1.6.- Trabajador que se ocupa de la actividad preventiva. Garantías de los representantes legales.

9.1.7.- Despido disciplinario en reducción de jornada.

9.2.- Despidos por causas objetivas.

9.2.1.- Prioridad permanencia presidente comité de empresa.

9.2.2.- Requisitos carta de despido por causas objetivas de carácter económico.

9.2.3.- Notificación de la carta de despido a la representación de los trabajadores en un momento posterior al despido.

9.2.4.- Causas económicas: pérdidas iniciadas en el pasado.

9.2.5.- Nulidad vulneración garantía de indemnidad. Reclamación fijeza.

9.2.6.- Despido improcedente. Opción atribuida a la persona trabajadora en el convenio colectivo.

9.2.7.- Indemnización por despido trabajadores fijos-discontinuos.

10.- Efectos económicos del despido.

10.1.- Limitación salarios tramitación. Nulidad del despido del trabajador temporal.

10.2.- Indemnización. Descuento IRPF y cuotas Seguridad Social.

11.- Otras causas de extinción.

11.1.- Por voluntad del trabajador. Incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.

11.2.- Cláusula extintiva incluida en una pluralidad contratos.

11.3.- Periodo de prueba en el contrato con remisión al convenio.

12.- Despidos colectivos.

12.1.- Documentación en los despidos colectivos.

12.2.- Despido colectivo y grupo de empresas.

12.3.- Umbrales del despido colectivo.

12.4.- Suspensiones y despidos colectivos fraudulentos.

12.5.- Procedimiento de despido colectivo y extinción del contrato.

13.- Excedencia voluntaria.

14.- FOGASA.

14.1.- FOGASA y excepciones procesales.

14.2.- FOGASA, prescripción y auto de declaración de concurso.

15.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

15.1.- Falta de legitimación activa del presidente del comité de empresa.

15.2.- Supuestos.

15.3.- Supresión de una condición más beneficiosa.

15.4.- Control judicial de la “razonable adecuación”.

15.5.- Imposibilidad de la MSCT de alterar condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios por expresa prohibición del art 41.6 ET.

16.- Plan de Igualdad.

- 16.1.- Constitución de la comisión negociadora
- 16.2.- Legitimación para negociar el Plan de Igualdad.
- 16.3.- Negociación colectiva del Plan Igualdad. Excepciones.
- 16.4.- Silencio administrativo positivo.
- 16.5.- Registro de los planes de igualdad y control de legalidad.

17.- Salario y régimen retributivo.

- 17.1.- Incentivo de absentismo.
- 17.2.- Pagas extraordinaria MIR. Complemento atención continuada.
- 17.3.- Plus penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- 17.4.- Plus transporte. Personal subrogado al amparo convenio colectivo del sector de handling.
- 17.5.- Compensación y absorción: Complemento de antigüedad con incrementos del SMI.
- 17.6.- Retribución variable. Rescisión contractual por causa no imputable al trabajador.
- 17.7.- Compensación en nómina de pagos indebidos.
- 17.8.- Registro salarial.

18.- Sucesión de empresa.

- 18.1.- Inexistencia de sucesión legal o convencional.
- 18.2.- Sucesión legal. Responsabilidad recargo de prestaciones.
- 18.3.- Sucesión legal. Personal de encuestas.
- 18.4.- Sucesión legal. Transmisión de centros educativos a la red pública.
- 18.5.- Reversión del servicio. Prestación con propio personal.
- 18.6.- Despido colectivo previo a la sucesión de contratas.
- 18.7.- Fusión por absorción. Representatividad sindical.

19.-Teletrabajo.

20.- Tiempo de trabajo y jornada.

- 20.1.- Tiempo de trabajo efectivo.
- 20.2.- Desplazamientos.
- 20.3.- Guardias de presencia y tiempo de espera.
- 20.4.- Solapamiento descanso y festivos.
- 20.5.- Incrementos y compensaciones horas extras.
- 20.6.- Permisos.

21.- Tutela del derecho a la libertad sindical.

- 21.1.- Voto telemático.
- 21.2.- Elección de los delegados de prevención.
- 21.3.- Libertad sindical en su vertiente de acción sindical.

21.4.- Libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva.

21.5.- Actividad sindical e información.

21.6.- Libertad sindical, información y datos personales.

21.7.- Libertad sindical y crédito horario.

21.8.- Libertad sindical y discriminación por razón de sexo en el fútbol femenino por los requisitos para acceder al “Fondo Fin de Carrera”.

22.- Sanciones administrativas.

23.- Perspectiva de género.

23.1.- Incentivos para reducir el absentismo percibidos en situación de reducción de jornada por guarda legal.

23.2.- Cálculo incentivo fijo. Cómputo periodos de baja por maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural.

23.3.- Plus distancia: reducción de jornada.

23.4.- Complemento de turnicidad. Reducción de jornada.

23.5.- Concreción horaria denegada. Denegación neutra.

II. SEGURIDAD SOCIAL.

1.- Desempleo.

1.1.- Nivel contributivo.

1.1.1.- Conflicto colectivo. Complemento de la prestación por desempleo a cargo de la empresa durante la suspensión contractual provocada por la pandemia COVID 19, en aplicación del Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa.

1.1.2.- Incompatibilidad de la prestación por desempleo y de la prestación extraordinaria por cese de actividad cuando el beneficiario ha estado previamente en situación de pluriactividad.

1.1.3.- Desempleo e incapacidad temporal por recaída.

1.1.4.- Revocación del derecho a la percepción del subsidio por desempleo que se ha reconocido indebidamente por error imputable al SEPE.

1.1.4.1.- Inscripción ininterrumpida como demandante de empleo. Requisito que debe cumplirse desde el momento del agotamiento de la prestación de desempleo. Que no solo desde el cumplimiento de la edad de 52 años.

1.1.4.2.- Inscripción ininterrumpida como demandante de empleo e interrupciones superiores a noventa días del art. 274.4, párrafo segundo de la LGSS, en la redacción dada por el RDL 8/2019.

1.1.4.3.- Aplicación transitoria RD-Ley 8/2019. Subsidio extinguido conforme a la normativa anterior al alcanzar el beneficiario la edad de jubilación anticipada.

1.1.4.4.- No tiene acceso al subsidio la beneficiaria que agotó la prestación por desempleo (modalidad de pago único), causando alta después en el RETA donde causó baja sin constar las causas de esta.

1.1.5.- Subsidio por desempleo mayores de 55 años.

1.1.5.1.- Suspensión del subsidio.

2.- Renta activa de inserción.

3.- Incapacidad Temporal.

3.1.- Recaída. Base reguladora.

3.2.- Incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Abono de la prestación transcurridos 730 días y hasta la declaración de incapacidad permanente.

3.3.- Infracotización

3.4.- Mejora voluntaria contemplada en convenio colectivo.

3.5.- Abono de la prestación.

3.6.- Determinación de contingencia de IT.

3.6.1.- Infarto de miocardio.

4.- Incapacidad Permanente.

4.1.- Incapacidad permanente Absoluta.

4.1.1.- Trabajador autónomo. Doctrina del paréntesis.

4.1.2.- Incompatibilidad de la pensión de IPA con el cargo de concejal en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida.

4.1.3.- Indemnización por daños y perjuicios reconocida al trabajador declarado en situación de IPA. No impide que, posteriormente, la viuda y las hijas perciban otra indemnización por el ulterior fallecimiento.

4.2.- Incapacidad permanente total.

4.2.1.- Complemento de mínimos.

4.2.2.- Aplicación de coeficiente reductor de edad en el acceso al complemento por incapacidad permanente total cualificada (derivada de silicosis) a minero encuadrado en el Régimen General.

4.2.3.- Situación asimilada al alta.

4.2.4.- Compatibilidad IPT con el ejercicio retribuido del cargo de concejal de una corporación local.

4.2.5.- Compatibilidad de pensiones de IPT reconocidas en dos regímenes de seguridad social, RETA y RGSS, como consecuencia de distintas dolencias.

4.2.6.- Profesión habitual.

4.3.- Gran invalidez.

4.3.1.- Incompatibilidad de la pensión de Gran Invalidez con el cargo de concejal en régimen de dedicación exclusiva parcial, retribuido y encuadrado en el RGSS.

4.3.2.- Caducidad.

4.3.3.- Pretensión de reconocimiento de Gran Invalidez frente a resolución del INSS que reconoció una Incapacidad Permanente Absoluta.

Falta de reclamación previa y posterior reclamación transcurridos más de dos años desde aquel reconocimiento.

4.3.4.- Ceguera total o pérdida de visión a ella equiparable. Criterio subjetivo.

5.- Incapacidad permanente parcial.

6.- Incapacidad no contributiva.

7.- Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

7.1.- Accidente de trabajo.

7.1.1.- Responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo.

7.1.2.- Determinación de contingencia. Infarto de miocardio en camarote de pesquero.

7.1.3.- Efectos económicos.

7.2.- Enfermedad profesional.

7.2.1.- Estibador portuario. Indemnización por daños y perjuicios. Entidad responsable.

7.2.2.- Silicosis simple grado I. Incompatibilidad con el trabajo en ambientes en los que existe riesgo de inhalar polvo de sílice.

7.2.3.- Enfermedad originada por "SARS-COV-2".

7.2.4.- Distribución de responsabilidades entre diferentes mutuas.

7.3.- Indemnización de daños y perjuicios.

8.- Jubilación.

8.1.- Cuando el último día trabajado coincide con el último día del mes, la fecha del hecho causante es la del primer día en que no se trabaja.

8.2.- Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.

8.3.- Jubilación de la minería del carbón.

8.4.- Trabajador a tiempo parcial. Cómputo del periodo de cotización.

8.5.- Renuncia a una pensión de jubilación anticipada ya reconocida.

8.6.- Compatibilidad de la prestación por jubilación del art 56 del Convenio colectivo del personal laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

8.7.- Banco de España. Prestación de gastos de sepelio en favor de jubilados y pensionistas y beneficiarios de estos.

8.8.- Grupo Iberdrola. Plan y Fondo de Pensiones.

8.9.- Complemento de mínimos.

8.9.1.- Efectos económicos.

8.10.- Entidades financieras.

8.10.1.- BBVA. Acuerdo de prejubilación y suspensión del contrato de trabajo Liberbank.

8.10.1.1.- Aportaciones al plan de pensiones a partir del 1 de enero de 2014 a favor de quienes extinguieron sus contratos de trabajo en virtud de un ERE, con anterioridad a esa fecha.

- 8.10.1.2.- Plazo de prescripción para reclamar las aportaciones ordinarias y adicionales al plan de pensiones suspendidas.
- 8.11.- Jubilación parcial.
 - 8.11.1.- Requisitos.
 - 8.11.2.- Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.
- 8.12.- Jubilación anticipada.
 - 8.12.1.- Bomberos.
- 8.13.- Jubilación no contributiva.
 - 8.13.1.- Asignación económica a la actora por el acogimiento de sus nietos menores de edad.
 - 8.13.2.- CONSELLERÍA D'AFERS SOCIALS I ESPORTS DE BALEARES. Extinción y reintegro de pensión no contributiva por superar, sobrevenidamente, el límite de ingresos.

9.- RETA.

- 9.1.- Incapacidad Permanente.
 - 9.1.1.- Incapacidad permanente total. Cumplimiento de los requisitos para el incremento del 20% de la pensión: en concreto, no ostentar la titularidad de un establecimiento mercantil e industrial. Carga de la prueba
 - 9.1.2.- Incapacidad permanente. Aplazamiento del pago de cuotas no abonadas concedido después de producido el hecho causante.
 - 9.1.3.- Incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional. Responsabilidad por periodo anterior a 2008.
- 9.2.- Jubilación. Periodo de carencia. Cotizaciones no abonadas pero prescritas.

10.- Viudedad.

- 10.1.- Víctima de violencia de género. Cumplimiento del requisito de ser víctima de tal violencia en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme como exige el artículo 220.1 LGSS.
- 10.2.- Pensión de viudedad de matrimonio separado que posteriormente reanudó la convivencia conyugal sin ponerlo en conocimiento del Juez Civil.
- 10.3.- Pareja de hecho.
 - 10.3.1.- Inscripción registral.
 - 10.3.2.- Acceso a la prestación de quien, tras el divorcio con el causante, se constituye formalmente como pareja de hecho, pero no alcanza los cinco años de convivencia estable con su pareja.

11.- Maternidad.

- 11.1.- Complemento de maternidad por aportación demográfica.
 - 11.1.1.- Prescripción.
 - 11.1.2.- Intereses moratorios.
- 11.2.- Complemento para la reducción de la brecha de género.

12.- Lactancia natural.

12.1.- Subsidio por riesgo durante la lactancia natural. Fecha de efectos económicos.

13.- Orfandad

13.1.- Pensión complementaria de orfandad prevista en el convenio colectivo del sector de la banca privada.

13.2.- Requisito de alta o asimilación al alta. Doctrina humanista y flexibilizadora.

14.- Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

15.- Prestación por nacimiento y cuidado del menor.

15.1.1.- Familia monoparental. Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor. Se rectifica doctrina.

16.- Ingreso Mínimo Vital.

16.1.- Derecho a percibir el IMV.

16.2.- Consideración como pareja de hecho a efectos de la prestación de ingreso mínimo vital conforme a la regulación del Real Decreto-ley 20/2020.

17.- Mutuas.

17.1.- Reintegro de gastos farmacéuticos.

18.- Asignación por hijo a cargo.

19.- Reta.

19.1.- Incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional de un trabajador autónomo. Responsabilidad por periodo anterior a 2008.

20.- Régimen Especial del Mar.

20.1.- Prestación extraordinaria por cese de actividad.

21.- Prevención de riesgos laborales.

21.1.- Conflicto colectivo en materia de prevención de riesgos laborales formulada por la Asociación Profesional Independiente de Fiscales (APIF) contra Ministerio de Justicia, Ministerio Fiscal y Comunidades Autónomas.

21.2.- Sanción administrativa por infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales.

21.3.- Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Concurrencia de culpas.

21.4.- Culpa "in vigilando".

21.5.- Estibadores.

22.- Sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta ajena.

22.1.- Incapacidad temporal.

III. PROCESAL LABORAL.

1.- Competencia de la jurisdicción social.

- 1.1.- Competencia material.
- 1.2.- Competencia objetiva.
 - 1.2.1.- Competencia territorial.
- 1.3.- Competencia funcional (remisión).

2.- Cuestiones generales del proceso.

- 2.1.- Conciliación previa y reclamación administrativa previa.
- 2.2.- La demanda.
- 2.3.- Juicio.
 - 2.3.1.- La prueba.
 - 2.3.1.1.- La licitud de la prueba.
 - 2.3.1.2.- La carga de la prueba.
 - 2.3.2.- Introducción de alegaciones en el juicio oral no expuestas en el expediente administrativo o en la demanda.
- 2.4.- La sentencia.
 - 2.4.1.- Incongruencia.
 - 2.4.1.1.- Incongruencia interna.
 - 2.4.1.2.- Incongruencia omisiva.
 - 2.4.1.3.- Incongruencia extra petita.
 - 2.4.2.- Cosa Juzgada.
 - 2.4.3.- Litispendencia.
 - 2.4.4.- Prescripción.
 - 2.4.5.- Caducidad de la instancia.
 - 2.4.6.- Insuficiencia de hechos probados.

3.- Modalidades procesales

- 3.1.- Proceso de despido individual. Caducidad de la acción.
- 3.2.- Proceso de Despido colectivo.
- 3.3.- Proceso de conflicto colectivo.
 - 3.3.1.- Ámbito de aplicación. Adecuación de procedimiento.
 - 3.3.2.- Legitimación.
 - 3.3.3.- La interrupción de la prescripción de los pleitos individuales.
 - 3.3.4.- Pérdida sobrevenida de objeto procesal.
- 3.4.- Proceso de Tutela de derechos fundamentales.
- 3.5.- Modificación sustancial.
 - 3.5.1 Plazo de caducidad de la acción.

3.6.- Procedimiento de oficio. Legitimación.

3.7.- Inadecuación del procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

4.- Recurso de suplicación.

4.1.- Requisitos legales de la tramitación del recurso.

4.2.- Sentencias recurribles por razón de la materia.

4.3.- Cuantía litigiosa y acceso al recurso de suplicación.

4.4.- Sentencias recurribles por afectación general.

4.5.- Sentencias dictadas en procesos incoados a través de modalidades procesales que no admiten suplicación, pero que son impugnadas por vulneración de las normas esenciales del procedimiento o vulneración de derecho fundamental.

4.6.- Incorporación de documentos al amparo del art. 233 LRJS.

5.- Recurso de casación (ordinaria)

5.1.- Resoluciones recurribles.

5.2.- Defectos del recurso.

6.- Recurso de casación para la unificación de doctrina.

6.1.- Defectos en el recurso.

6.2.- Requisito de la contradicción. Supuestos excluidos de la exigencia de contradicción.

7.- Aspectos comunes a los recursos de suplicación y casación.

7.1.- Legitimación para recurrir.

7.2.- Inicio del abono de la prestación como requisito para recurrir.

7.3.- Cuestión nueva.

7.4.- Multa por temeridad.

7.5.- Intereses procesales.

8.- Revisión de sentencias firmes.

8.1.- Resoluciones frente a las que se puede instar la revisión.

8.2.- Requisitos.

8.3.- Causas de revisión.

8.3.1.- Recuperación u obtención de documentos decisivos.

8.3.2.- Maquinación fraudulenta.

8.3.3.- Revisión con base en posterior condena penal por falso testimonio.

8.3.4.- Revisión por absolución penal respecto de hechos motivadores del despido.

9.- Error judicial.

10.- Impugnación de actos de Administraciones públicas.

11.- Ejecución.

11.1.- Ejecución definitiva.

INTRODUCCIÓN

La labor jurisprudencial de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo correspondiente al año judicial 2024-2025 ha sido especialmente intensa sobre todo en sus últimos meses debido a la incorporación de nuevos titulares y por la enjundia jurídica y la relevancia social de muchos de los asuntos a los que ha tenido que enfrentarse.

Al igual que se ha venido haciendo en cursos anteriores y siguiendo la encomiable labor de los que nos precedieron, la presente crónica pretende recoger una selección limitada, pero exhaustiva de aquellos pronunciamientos que por algún motivo a los autores de la presente nos ha parecido que debían ser reseñados por lo que el acierto o el error únicamente a nosotros es imputable. En esta ingente producción se ha buscado especialmente la novedad del asunto o de la normativa que se ha aplicado y como no podía ser de otra forma las decisiones conectadas con resoluciones de otros Tribunales a los que quedamos vinculados por imperativo constitucional. También se ha tenido en cuenta la repercusión social reflejada normalmente por el elevado número de recursos planteados. Finalmente, no se han dejado de lado ni la doctrina anteriormente asentada ahora revisada o ajustada a circunstancias concretas ni la controversia jurídica latente en las sentencias de Pleno o en los votos particulares. Por otro lado, el propósito de agilidad y generalidad de este panorama doctrinal determina que se haya buscado expresamente compaginar la brevedad con la suficiencia de las referencias.

Descendiendo ya a las distintas áreas, en la sección de Derecho del Trabajo entendida en un sentido muy amplio se ha aclarado la naturaleza de la relación jurídica de los socios de una cooperativa de trabajo asociado de la industria cárnica. No puede soslayarse en modo alguno la trascendental sentencia que ha declarado la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm.158 de la OIT lo que ha llevado a rectificar doctrina, y exigir audiencia previa al trabajador en los despidos disciplinarios, salvo que concurren razones justificadas que lo impidan. También se ha analizado si es posible fijar junto a la indemnización tasada por despido improcedente, otra indemnización adicional que tenga en cuenta las circunstancias del trabajador despedido con fundamento en el art. 10 del Convenio 158 de la OIT, dando una respuesta desestimatoria, sin que haya entrado a examinar esta posibilidad con arreglo al art. 24 de la Carta Social Europea revisada por razones temporales.

En el ámbito colectivo han sido muchas las sentencias dictadas en casación ordinaria relacionadas con los convenios colectivos, los despidos colectivos y la libertad sindical. La interpretación de las normas convencionales ajustadas a las nuevas exigencias de los derechos de conciliación, el convenio aplicable, el mundo de la estiba portuaria y su problemática y la documentación a entregar en el período de consulta en las extinciones o suspensiones colectivas han ocupado buena parte del tiempo de la Sala. La falta de habilitación legal y la imposibilidad

de introducirlo por un pacto entre empresa y sindicatos ha sido la conclusión de una sentencia de gran relevancia y difusión social sobre el voto telemático en las elecciones sindicales. El derecho a la información de la parte social como elemento integrante de la libertad sindical también ha protagonizado bastantes decisiones en las que se ha proyectado la novedosa dimensión de la posible afectación a datos personales de las personas trabajadoras. Finalmente, en un área que queda tanto por hacer la Sala ha conocido de un asunto de legitimación para la negociación colectiva de un convenio del sector de las personas trabajadoras del hogar para el ámbito de la Comunidad del País Vasco.

I.- DERECHO DEL TRABAJO

1.- Cesión ilegal.

Por la Sala IV se ha examinado de nuevo la existencia de cesión ilegal de los monitores de educación especial contratados por la empresa adjudicataria para prestar servicio de apoyo y asistencia escolar para el alumnado con necesidades educativas especiales en centros docentes de la Junta de Andalucía. La **STS 28-01-2024 (Rc 1928/2022) ECLI:ES:TS:2025:390**, reitera su doctrina y afirma que no se ha producido un supuesto de cesión ilegal, incidiendo en el hecho que la empresa contratista mantiene el **control de la actividad** de la persona trabajadora, con la lógica intervención del centro en el que desarrolla su actividad para una adecuada prestación. Es posible la externalización de este servicio, sin que se encuentre prohibido por tratarse de una actividad estructural y destaca que no se está ante materia indelegable por parte de la Administración pública sometida a *imperium*.

2.- Contratas y subcontratas.

2.1- Trabajador autónomo que asume el servicio de limpieza.

La **STS 09-07-2024, (Rc 849/2024) ECLI:ES:TS:2024:3967**, analiza la procedencia de la sucesión de contratas en el sector de limpieza, en el supuesto de que el servicio es asumido por un trabajador autónomo, sin trabajadores a su cargo, que lleva a cabo el servicio por él mismo. La Sala afirma que la subrogación convencional prevista en el convenio no resulta de aplicación en este caso, por ser el contratista entrante un trabajador autónomo y no un empresario laboral. Además, no sólo no se han transmitido elementos patrimoniales sino tampoco mano de obra al no ser necesaria por asumir la actividad de limpieza el trabajador autónomo de forma personal y directa. Esta situación conlleva que no proceda la subrogación del trabajador que prestaba servicios en la contratista saliente y el autónomo no responda de las consecuencias de la extinción de su contrato.

2.2.- Empresa adjudicataria que, a su vez, subcontrata parte de la actividad en el sector de la hostelería.

La **STS 30-10-2024 (Rc 517/2022) ECLI:ES:TS:2024:5470**, examina si la subrogación por cambio de contratista que impone el Convenio Estatal de Hostelería alcanza sólo a los trabajadores que integran la empresa saliente o también a los trabajadores de la empresa subcontratada por la adjudicataria que pierde la contrata. Se trata de una subrogación convencional, en el que Sala concluye que la obligación de subrogación no se restringe a los trabajadores de la empresa titular de la contrata, sino abarca a los que en están prestando servicios en esa misma contrata en virtud de cualquier título jurídico.

3.- Contratación temporal.

3.1.- Contrato de interinidad por vacante.

La **STS 02-07-2024 (Rc 3516/2003) ECLI:ES:TS:2024:3696**, reitera criterio y reconoce a la persona trabajadora que concertó con la Administración sucesivos contratos de interinidad por vacante, en los que desarrolló las mismas funciones y que han superado el plazo de tres años, la calificación de la contratación como fraudulenta y la relación como indefinida no fija. En esta misma línea se pronuncia la **STS 25-03-2024 (Rc 1372/2022) ECLI:ES:TS:2025:1279**, que incide en la circunstancia de que el trabajador se mantuvo en el puesto de trabajo como consecuencia del incumplimiento por la administración de su obligación legal de organizar un proceso selectivo. Recuerda que los procesos selectivos no deben durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración “injustificadamente larga”, sin perjuicio que de manera excepcional y por causas extraordinarias, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor. Las limitaciones presupuestarias no pueden justificar la superación de tal límite temporal.

3.2.- Indefinido no fijo. Incidencia pandemia COVID-19.

La **STS 15-01-2025 (Rc 5579/2023), ECLI:ES:TS:2025:225**, valora la incidencia que el Covid-19 tuvo en la suspensión de los plazos administrativos y su efecto a la hora de no poder considerar que se trata de una duración excesivamente larga. La Sala reitera la doctrina ya asentada en esta materia, en el sentido de que la crisis del COVID-19 no se puede utilizar como excusa para justificar, sin más, el retraso en el normal desarrollo de los procesos selectivos de acceso al empleo público, por lo que habrá que estar a cada caso concreto para valorar la incidencia que esta extraordinaria causa pudo producir. Este mismo criterio se sigue en la **STS 21-1-2025 (Rc 5463/2023) ECLI:ES:TS:2025:312**.

3.3.- Cobertura reglamentaria de la plaza. Indemnización: 20 días de salario por año con límite de doce mensualidades.

En distintas resoluciones se ha abordado la cuantía indemnizatoria que corresponde al trabajador indefinido no fijo que es cesado por cobertura reglamentaria de la plaza. La **STS 5-2-2025 (Rc 5573/2023) ECLI:ES:TS:2025:429**, reitera el criterio de que la indemnización adecuada es de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, sin que proceda la indemnización por despido improcedente.

El mismo criterio reitera la **STS 25-9-2024 (Rc 5549/2022) ECLI:ES:TS:2024:4570**, que incide en que la opción por la indemnización de veinte días no se hace porque la situación sea encajable en alguno de los supuestos de

extinción por causas objetivas, sino porque la extinción por cobertura reglamentaria de la plaza podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato.

Asimismo, la Sala ha reconocido el derecho a esta indemnización en los casos en que tras la extinción por cobertura de la plaza se ha celebrado un nuevo contrato por interinidad por vacante con la misma empleadora. Así lo ha declarado en sus puestos de trabajadores que prestaban servicios en el Hospital de Fuenlabrada en la **STS 25-09-2024 (Rc 2719/2023) ECLI:ES:TS:2024:4572** o la **STS 12-11-2024 (Rc 2219/2023) ECLI:ES:TS:2024:5488**, que incide que la indemnización le corresponde como sanción por el abuso de la contratación temporal por la Administración, sin que se pueda apreciar falta de acción por el hecho de suscribir un nuevo contrato con la Administración.

3.4.- Contratos fijos discontinuos.

La **STS 06-05-2025 (Rc 124/2023) ECLI:ES:TS:2025:1996** analiza si la previsión que contempla el art. 17 bis del Convenio Colectivo Nacional de centros de enseñanza privada en régimen de enseñanza general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, que prevé que no se podrá contratar personal fijo discontinuo como personal docente para impartir actividades curriculares, vulnera la regulación legal de los **contratos fijos discontinuos** del reciente artículo **16 ET**, operada por el RDL 32/21, de 28 de diciembre. La Sala expone la nueva configuración del contrato fijo discontinuo del art. 16.1 ET y se remite a su reiterada doctrina en la que señaló que *“la enseñanza general básica es en sí misma una actividad permanente y no cíclica”* y que *“la división de la docencia en cursos escolares afecta a los alumnos y a su relación académica con el centro, pero no al vínculo laboral”*. A continuación, contextualiza el artículo en cuestión con la regulación que hace el convenio en materia de jornada, vacaciones etc. para llegar a la conclusión que la actividad queda regulada como continua y no como intermitente. Concluye, pues, que lo que ha hecho el convenio ha sido precisar el texto de la ley por lo que no se infringe el principio de jerarquía normativa ni el principio de igualdad. Estima en parte el recurso en cuanto que anula la multa por temeridad impuesta dado que la configuración del contrato fijo discontinuo proviene de una norma reciente y no había jurisprudencia al respecto hasta la fecha.

3.5.- Finalización contratos temporales que superan las noventa extinciones consecuencia de una disposición legal.

La Sala IV ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la extinción de la relación laboral de los prospectores contratados por el Servicio Público de Empleo de Castilla- León en virtud de contratos por obra o servicio, al producirse el fin de alrededor de 90 contratos en la misma fecha. La cuestión debatida giraba en torno a la misma controversia, si procedía declarar la nulidad del despido por no haberse seguido los trámites del procedimiento de despido

colectivo. La **STS 2-07-2024 (Rc. 3847/2023) ECLI:ES:TS:2024:3691**, descarta que la Directiva 98/59/CE sea de aplicación a las administraciones públicas, por establecerlo así expresamente la propia norma comunitaria en su art. 1.2.b), debiendo por ello resolverse el despido colectivo en el sector público con exclusiva aplicación del art. 51.1 ET. A continuación, considera que la finalización del contrato no obedece a la voluntad de la administración contratante, sino a una disposición legal que acordó la finalización del proyecto lo que supuso el fin de los contratos. El criterio que mantiene le lleva a desestimar la petición de nulidad y considerar la improcedencia del despido.

En esta misma línea argumental se han dictado otras resoluciones, entre ellas, y sin ánimo exhaustivo cabe destacar las siguientes sentencias: **STS 26-09-2024 (Rc 3421/2023 ECLI:ES:TS:2024:4672; STS 15-10-2024 (Rc 3868/2023) ECLI:ES:TS:2024:5083; STS 4-12-2024, (Rc 4798/2023) ECLI:ES:TS:2024:6098; STS 28-01-2025 (Rc 5278/2023) ECLI:ES:TS:2025:556; STS 24-4-2025 (Rc 3284/2023) ECLI:ES:TS:2025:1954.**

4.- Figuras afines al contrato de trabajo.

La Sala ha tenido ocasión de zanjar la naturaleza de una relación jurídica que desde tiempo atrás había generado muchas dudas, esto es, la de los **socios de una cooperativa de trabajo asociado** de la industria cárnica que prestan servicios en otra empresa mediante un acuerdo de subcontratación de servicios entre las dos. En la relevante sentencia de **Pleno de 24-09-2024 (Rc 5766/2022) ECLI:ES:TS:2024:4600**, con voto particular por considerar falta de contradicción, la Sala pone especial cuidado precisamente en exponer las razones que determinan la pertinencia de un nuevo pronunciamiento. La proliferación de asuntos; la resolución de 30-04-2019 de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en la que acordaba descalificar a *Servicarne* como cooperativa de trabajo asociado ratificada por numerosas sentencias de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional y el tiempo transcurrido desde un pronunciamiento inicial en sentencia de 17-12-2001 (Rc 244/2001) aconsejaban un nuevo análisis. De esta manera y tras el estudio del caso concreto considera que si bien *Servicarne* cumple con las formalidades que exige la normativa que regula el régimen legal de las cooperativas de trabajo asociado (constitución, inscripción, órganos...), sin embargo, carece de infraestructura material directamente relacionada con el proceso productivo, desde la más relevante (edificios, locales o centros de trabajo) a la más elemental (vehículos, equipos y programas informáticos propios o herramientas, útiles de trabajo, equipos o ropa de trabajo para sus trabajadores o EPIS) que es proporcionada por la empresa principal o por los propios socios operando en realidad como una mera gestoría ocupada en los papeles y en la documentación de los socios con una mínima dotación de personal administrativo. Por todo ello concluye que *“Servicarne no realiza de forma real y efectiva la actividad cooperativizada que formalmente constituye su finalidad y objeto social, sino que se ha constituido de manera formal y aparente como una cooperativa de trabajo asociado que utiliza en fraude de ley esa configuración legal para actuar en el mercado como una entidad destinada exclusivamente a la intermediación de*

mano de obra, para la puesta a disposición de trabajadores en favor de la empresa principal que ha subcontratado sus servicios y es por este motivo la verdadera empleadora de quienes trabajan en sus instalaciones” (FD 6. 6). Aplica así la doctrina del “levantamiento del velo” a la que se refería en su sentencia de 18-05-2018 (Rc 3513/2016), estima la demanda de oficio formulada por la TGSS y declara la existencia de relación laboral entre la empresa UVESA y los socios de Servicarne que prestan servicios en sus instalaciones.

Criterio que se reitera en unificación de doctrina en la sentencia del **STS 28-05-2025 (Rc 4801/2022)** con relación a la misma cooperativa.

5.- Convenio colectivo.

5.1.- Interpretación.

En materia de interpretación la Sala ha venido mantenido su doctrina si bien en un procedimiento de impugnación de convenio y teniendo en cuenta que en este tipo de procesos sólo permite la declaración de ilegalidad o de lesividad y por tanto no es posible que se asuma o descarte una determinada interpretación en la **STS 20-01-2025 (Rc 99/2024) ECLI:ES:TS:2025:174** observándose que existía una interpretación con encaje constitucional en la medida que es lícito establecer un plus salarial para combatir el absentismo excluyendo las ausencias que comporten una discriminación, el recurso prospera y anula la Sala la sentencia recurrida que había declarado la nulidad parcial de determinados incisos del art. 49 del Convenio Colectivo de Verallia Spain S.A (fábricas) sin perjuicio de que si se produjera por parte de la empresa un comportamiento antijurídico al interpretar y aplicar el convenio sin excluir esas ausencias quedaría abierta la vía judicial a través del procedimiento de conflicto colectivo.

La jerarquía normativa centra el objeto de las sentencias **30-10-2024 (Rc 32/2023) ECLI:ES:TS:2024:5476** y de **27-03-2025 (Rc 73/2023) ECLI:ES:TS:2025:1431** de modo que en la primera se concluye que no se vulnera el art. 37.1 CE por la entrada en vigor de una ley que repercuta en los convenios existentes. En la segunda la Sala ratifica la nulidad acordada por la Audiencia Nacional en cuanto que un convenio colectivo de empresa no puede regular la concurrencia de convenios al soslayar así el art. 84.2 del ET, en este caso, al contemplar que la estructura salarial regulada por un convenio de empresa no pueda ser alterada “*por cualquier otro Convenio de ámbito superior*”. Se detiene también en la regulación convencional del llamamiento de los fijos discontinuos tomando como referencia el art. 34.2 ET en cuanto al tiempo de preaviso mínimo y en cuanto a la forma (WhatsApp, correo electrónico, teléfono, e-mail).

La sentencia de **Pleno de 05-06-2025 (Rc 57/2023)** * conoce del recurso de casación formulado contra la sentencia de la Audiencia Nacional que

desestimó la demanda de impugnación del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. Dada la complejidad normativa y jurisprudencial se fija con carácter previo la evolución de la regulación existente basada en la práctica, y en buena parte debido a compromisos internacionales, en un monopolio de la oferta de trabajo portuario con un sistema de cerrado para la contratación de trabajadores y un régimen especial que obligaba a las empresas estibadoras a ser accionistas de una Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP) y a contratar de forma prioritaria y exclusiva a los trabajadores vinculados a la misma. Sistema que tuvo que ser modificado a raíz de la STJUE de 11-12-2014 (C-576/13) por incumplir la legislación europea y restringir la competencia. La Sala de forma minuciosa va desmenuzando los distintos preceptos impugnados buscando ese difícil equilibrio entre libertad de empresa y protección de la persona trabajadora. Observa finalmente que las “*barreras legales más fuertes (capital obligatorio en SAGEP, imposibilidad absoluta de contratación externa)*” han desaparecido, que se mantienen las de tipo convencional como “*blandas*” que estima, no obstante, “*asumibles a la luz de la ley y de la jurisprudencia del TJUE*” (FD. 28.2) y con la salvedad de algunos incisos de los preceptos convencionales cuya nulidad declara.

5.2.- Convenio aplicable y art. 42.6 ET.

En esta **STS 09-07-2024 (Rc 163/2022) ECLI:ES:TS:2024:3973** la Sala reitera su doctrina en relación con el art. 84.3 ET en supuestos de concurrencia aplicativa de convenios y en la sentencia de **Pleno de 29-01-2025 (Rc 202/2024) ECLI:ES:TS:2025:407** dictada en casación ordinaria se abordan distintas cuestiones y entre ellas la aplicación del art. 42.6 ET con detenimiento en los tres supuestos que el precepto contempla. Partamos de que se trata de un procedimiento de impugnación de despido colectivo formulado por UGT contra la empresa Delcom Operador Logístico SA en el que el TSJ del País Vasco dicta sentencia el 09-02-2024 declarando ajustado a derecho el despido colectivo acordado y la aplicación del convenio colectivo sectorial a efectos de fijar el salario regulador de las indemnizaciones. Recurre la empresa y la Sala analiza, en primer lugar, los requisitos para entender que una sentencia está motivada. En segundo lugar, se señala que art. 124 de la LRJS es la vía adecuada para determinar el convenio aplicable a efectos de la fijación del salario para cuantificar las indemnizaciones. En tercer lugar, se analiza el convenio aplicable, si el de empresa o el sectorial teniendo en cuenta el art. 42.6 y 84 del ET y la disposición transitoria sexta del RDL 32/2021 así como los distintos períodos de vigencia de los convenios en liza para concluir que en el supuesto concreto es de aplicación el de empresa.

Se dicta la **STS 26-02-2025 (Rc 65/2023) ECLI:ES:TS:2025:1048** con relación al convenio aplicable a una empresa multiservicios a cuyos trabajadores no se les aplicaba ningún convenio, sino el ET. Se trata entonces de determinar si le es aplicable el I Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE 17-9-2021). Confluyen entonces dos líneas de estudio; por

un lado, la del ámbito funcional a través del art. 3, del preámbulo y del art. 16 sobre las tareas de los grupos profesionales en su literalidad junto con la decisión de la comisión paritaria del convenio al respecto, y, por otro lado, la del convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas según el art. 42.6 ET, de modo que no constando convenio de empresa propio ni la existencia de otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III, el convenio aplicable es el de la “actividad desarrollada” en la contrata, en este caso: “auxiliar de información (repcionista), “conserje y auxiliar de control” y “personal auxiliar”.

En la **STS 26-03-2025 (Rc 71/2023) ECLI:ES:TS:2025:1543** se dictamina que el convenio aplicable es el estatal del sector de restauración colectiva y no el de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) en aplicación del art. 42.6 y la doctrina de la Sala al respecto. Se valora que no hay convenio de empresa, que el objeto social de la empresa es el negocio de servicio de comidas para colectividades, que la actividad subcontratada es la del servicio de comidas y que la actividad real ejercida por el personal se centra en el servicio de cocina, alimentación y bien cafetería o bien restauración o comedor diurno sin contacto con las personas residentes. Por lo tanto, hay que estar a la “actividad desarrollada” que dice la Ley y a la “real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores” que venía proclamando la jurisprudencia anterior. Un supuesto muy próximo se analiza en la **STS 05-06-2025 (Rc 148/2023) ***.

En las sentencias **STS 09-04-2025 (Rc 246/2022) ECLI:ES:TS:2025:1721**; **STS 10-04-2025 (Rc 31/2023) ECLI:ES:TS:2025:1806** y **STS 23-04-2025 (Rc 102/2023) ECLI:ES:TS:2025:1921** se ocupa de nuevo la Sala del convenio aplicable según el art. 44.4 ET y en la última con detenimiento en la incidencia de las disposiciones transitorias sexta y séptima del RD 32/2021, de 28 de diciembre, con entrada en vigor el 31-12-2021 que modificó el art. 84.2 ET en el caso de concurrencia de convenios.

La **STS 04-06-2025 (Rc 158/2023) *** rescata doctrina de la Sala para clarificar la diferenciación entre “vigencia temporal” de un convenio colectivo (período durante el cual regirá sus condiciones) y su “eficacia jurídica” (vinculación obligatoria). Dado que el precepto convencional relativo a la subrogación era anterior a la adjudicación, no podía ser aplicado.

5.3- Prórrogas.

En las sentencias de **28-01-2025 (Rc 36/2025) ECLI:ES:TS:2025:311** y de **06-05-2025 (Rc 121/2023) ECLI:ES:TS:2025:2284** se analiza si durante la prórroga de un convenio colectivo sigue vigente la cláusula de revisión salarial o, por el contrario, no puede aplicarse al no estar previsto incrementos en dicha situación. En la primera la Sala centra el marco normativo distinguiendo las dos

posibles prórrogas existentes a la luz de lo previsto en el art. **86.2 ET**: la prórroga ordinaria o prórroga automática y la prórroga provisional y sus diferencias. Dado que no había habido denuncia y la interpretación realizada en la instancia del precepto convencional era lógica, adecuada y coherente ratificó la sentencia de instancia que la admitió. Distinto es el caso de la segunda pues, aunque el convenio había sido denunciado en realidad el año cuestionado entraba dentro de la previsión del convenio.

5.4.- Convenio y comisiones.

5.4.1.- Funciones.

En el supuesto de la **STS 03-07-2024 (Rc 255/2022) ECLI:ES:TS:2024:4301** la empresa y CC.OO y UGT llegaron a un Acuerdo sobre teletrabajo que no fue firmado por FESIBAC-CGT; interpone este sindicato demanda ante la Audiencia Nacional que la desestima y recurre en casación. La Sala se pronuncia entonces sobre dos cuestiones. La primera consiste en determinar *“si las funciones de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Teletrabajo, concretamente la función de mediar entre los trabajadores solicitantes de teletrabajo y la empresa, en caso de conflicto. (Art. 14 del Acuerdo de Teletrabajo), exceden de su cometido de aplicación e interpretación del Acuerdo y suponen una competencia negociadora, lo que vulneraría el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical”* (FD 2. 1) y la segunda *“si la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de teletrabajo, ha modificado dicho Acuerdo sin llamar al sindicato recurrente para que participara en la negociación”* (F Tercero 1). Tras exponerse la doctrina sobre la diferenciación entre comisiones aplicativas del convenio y comisiones negociadoras se decanta por entender en ambos casos que se trata de una función meramente mediadora y no negociadora incidiendo en el hecho además de que el sindicato recurrente no firmó el Acuerdo por lo que no puede ahora pretender participar en la gestión y aplicación de lo acordado en el mismo.

En similar sentido y con una recopilación de la doctrina sobre comisiones paritarias nos encontramos con la **STS 11-12-2024 (Rc 253/2022) ECLI:ES:TS:2024:6241** donde se hace un repaso a los pronunciamientos de la Sala sobre sus funciones, sobre el modo de actuación, sobre su composición en relación con la libertad sindical y por ende la necesidad de distinguir entre comisiones negociadora y comisiones aplicadoras. Igual en **STS 03-04-2025 (Rc 67/2023) ECLI:ES:TS:2025:1640** y en la **STS 09-04-2025 (Rc 103/2023) ECLI:ES:TS:2025:1797**. Un caso próximo lo encontramos también en la **STS 27-03-2025 (Rc 222/2023) ECLI:ES:TS:2025:1686** sobre la competencia de la Comisión Paritaria cuando se ha constituido la Comisión Negociadora de un convenio colectivo.

5.4.2.- Extralimitaciones.

La cuestión sobre la posible extralimitación de las comisiones paritarias en la interpretación de los convenios colectivos ha dado lugar a varios pronunciamientos de la Sala quedando descartado el exceso en la **STS de 17-07-2024 (Rc 265/2022) ECLI:ES:TS:2024:4247** por entender que lo único que había hecho había sido ajustar el inciso del convenio cuestionado a la legalidad vigente y a la jurisprudencia nacional e internacional en cuanto a los derechos de conciliación personal y familiar y la posible incidencia en el colectivo de mujeres mayormente afectadas. Igual en la **STS 25-02-2025 (Rc 3451/2022) ECLI:ES:TS:2025:855** en la que se considera que la calificación del puesto como “singular” corresponde en definitiva a la comisión paritaria por así haberlo querido el propio convenio y sin que los órganos jurisdiccionales puedan controlar las razones de tal calificación salvo que fueran abiertamente ilegales o discriminatorias que no es el caso.

5.4.3.- Composición.

En esta **STS de 09-07-2024 (Rc. 164/2022) ECLI:ES:TS:2024:3981** de casación ordinaria la Sala confirma la sentencia de la Audiencia Nacional que había desestimado la demanda formulada por dos sindicatos que reclamaban adecuar la composición de las Comisiones derivadas del V Convenio colectivo Marco de Endesa con lo previsto en los artículos 102 y ss. y los acuerdos suscritos por las partes. Explica la Sala entonces la diferencia entre conflicto de intereses o económico y con conflicto colectivo jurídico y dado que en el presente caso existía un vacío regulatorio en el V Convenio al respecto concluye que se trata de un conflicto de intereses y buena prueba de ello lo constituye el hecho que en el IV Convenio tampoco existía tal regulación y se alcanzaron acuerdos para la adecuación del número de delegados sindicales, delegados de prevención y composición de las comisiones con regulaciones concretas.

5.5.- Pactos individuales que modifican lo acordado en negociación colectiva.

La **STS 21-5-2025, (Rc 138/2023)*** examina el supuesto de trabajadores temporales que, con motivo de la conversión de sus contratos en fijos a tiempo parcial, se pacta con todos ellos de forma individual una nueva fórmula de retribución de los días festivos, que es diferente a la que se había acordado en la Comisión Paritaria que complementaba lo dispuesto en el convenio colectivo. La cuestión que subyace es si es admisible que a través de pactos individuales se pueda modificar lo acordado a través de la negociación colectiva. La Sala es tajante y rechaza esta posibilidad al afirmar que **no es admisible vaciar la negociación colectiva** y sustituir lo acordado por sus protagonistas con pactos individuales. Recuerda que el recurso a **acuerdos individuales en masa** que sustituyen o vacían el contenido de la negociación colectiva resulta **jurídicamente inaceptable** y es socialmente regresivo. Por lo que permitir que acuerdos individuales suplanten o neutralicen convenios colectivos supone erosionar el núcleo esencial del Derecho laboral en su función tuitiva. Se recuerda que la negociación colectiva tiene una dimensión constitucional e

institucional de interés general, que impide su desnaturalización mediante pactos atomizados que sirven para eludir derechos colectivos mínimos.

5.6.- Impugnación por lesividad.

La **STS 11-09-2024 (Rc 259/2022) ECLI:ES:TS:2024:4480** conoce de la impugnación del art. 15 del convenio provincial de limpieza de edificios y locales por lesividad en los incisos que prohíben o limitan utilizar los servicios de ETT. Con remisión a la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008, art 4 estima que solo pueden justificarse tales restricciones o prohibiciones por el interés general, en particular, sobre la protección de los trabajadores por cuenta ajena, las exigencias de salud y seguridad en el trabajo y la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo, incluida la necesidad de evitar posibles abusos. Como nada de esto consta en el convenio, se confirma la sentencia de instancia que estimó la demanda y declaró la nulidad.

En esta **STS 12-09-2024 (Rc 267/2022) ECLI:ES:TS:2024:4503** se analiza, en primer lugar, la legitimación activa de los actores, Aeronova y algunos pilotos, para impugnar un convenio colectivo, el de Air Europa, por lesividad en el que ni la empresa, Aeronova, ni la representación legal de trabajadores, SEPLA Aeronova tuvieron participación en la negociación del convenio no siendo tampoco firmantes y teniendo la condición de terceros. Por un lado, la norma no les es aplicable por no encontrarse dentro de su ámbito funcional, y, por otro lado, en la demanda se describe el daño en cuanto a las condiciones perjudiciales que les afectan por lo que concurren los requisitos del art. 165.1.b) de la LRJS. En segundo lugar, ratifica la Sala la declaración de nulidad por lesividad de las previsiones del punto 11, anexo IX del IV Convenio colectivo de Air Europa y los tripulantes técnicos de vuelo ya que el convenio afecta a sus condiciones relativas a la “suelta de comandantes” de modo que otorga preferencia a los copilotos de Air Europa y por tanto quedan implicados los trabajadores de Aeronova que aunque fue firmante de los acuerdos incorporados al convenio, no es firmante del convenio, no tomó parte en la negociación y sus trabajadores no estaban incluidos en su ámbito de aplicación.

6.- COVID-19.

6.1.- Fuerza Mayor Covid-19.

La **STS 03-07-2024, (Rc. 51/2024), ECLI:ES:TS:2024:3969**, analiza si concurre causa de fuerza mayor en la disminución de la actividad de la empresa demandada, operadora de transporte marítimo, durante la pandemia de conformidad con el art. 22.1 del RD Ley 8/20. La Sala confirma la sentencia que denegó el ERTE por fuerza mayor COVID-19; para ello tiene en consideración que su actividad no fue objeto de restricción alguna al no figurar entre las que se describían en el art. 10 del RD 463/2020. Por otro lado, aunque la facturación de la empresa y número de toneladas disminuyó significativamente no hay conexión

directa e inmediata que fuera causa del estado de alarma. Tampoco admite la pretensión de fuerza mayor parcial debido a que la actividad de la empresa tenía la consideración de esencial, y, por tanto, tenía la obligación de mantenerla.

6.2.- Despido objetivo. Incidencia Covid-19. Aplicación art. 2 Real Decreto-ley 9/2020.

La **STS 12-11-2024 (Rc 2887/2023) ECLI:ES:TS:2024:5700**, analiza un despido objetivo por causas económicas y productivas de un trabajador, que previamente fue incluido en un ERTE de reducción de jornada del 50%, cuestionándose la calificación del despido y si sus causas estaban desligadas o no al ERTE COVID. En la misma línea que otros asuntos resueltos con idéntica empresa se afirma que se trata de una crisis estructural, presente con carácter previo a la pandemia y que se proyectó en el futuro, sin perjuicio de que el Covid19 influyera en su situación crítica. Se consideran acreditadas las causas económicas y productivas, sin ser de aplicación el art. 2 del Real Decreto-ley 9/2022, por lo que se califica el despido de procedente.

6.3.- Modificación de las condiciones de trabajo por Covid-19.

Por la Sala se han dictado distintas resoluciones en las que se declara que las modificaciones de las condiciones de trabajo adoptadas unilateralmente por la empresa debido a la excepcional situación surgida por el estado de alarma no constituyen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del art. 41 ET, por su carácter temporal, transitorio y limitado. En este sentido se pronuncia la **STS 15-10-2024 (Rc 247/2022) ECLI:ES:TS:2024:5109** y la **STS de 04-12-2024 (Rc 2651/2022) ECLI:ES:TS:2024:6339**.

6.4.- Teletrabajo.

La **STS 27-11-2024 (Rc 15/2023) ECLI:ES:TS:2024:5969**, analiza la práctica de una empresa de contac center que, a partir de marzo de 2020 y con motivo de la pandemia, comenzó a celebrar acuerdos individuales de teletrabajo en los que era obligatorio indicar una cuenta de correo personal para realizar determinados trámites como contraseñas, solicitud de permisos, vacaciones, bajas, excedencias, reducciones de jornada, actividades formativas, siendo la vía de comunicación con la plantilla. La empresa sostiene que esta decisión se adoptó con motivo de la pandemia al amparo del art. 5 RDL 8/2020. Sin embargo, el TS no acoge sus argumentos al afirmar que según la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia y RDL 8/2020 incluso en teletrabajo excepcional por pandemia, la empresa debe proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para su actividad profesional. Se considera que la inclusión en los contratos de teletrabajo de una cláusula que exige poner a disposición de la empresa su correo electrónico particular es contraria a derecho.

7.- Derecho a la igualdad. Discriminación.

7.1.- Discriminación retributiva según tipo de contrato.

La **STS 02-07-2024 (Rc 238/2022) ECLI:ES:TS:2024:3701**, examina si el pago de un complemento de funciones que se abonaba a los trabajadores continuos y se excluía a los discontinuos, a pesar de realizar las mismas tareas, afecta al principio de igualdad retributiva. La Sala IV en atención a que se está ante el mismo trabajo, reconoce a los trabajadores discontinuos el derecho a percibir el complemento cuando realicen las tareas que lo definen de igual forma que lo perciben los trabajadores continuos. La actuación de la empresa implica un **trato discriminatorio por razón del tipo de contrato**: completo o parcial, sin que se acredite ninguna circunstancia objetiva y razonable que imposibilite su cobro.

En la misma línea de aplicar el principio de igualdad retributiva entre los trabajadores vinculados a la empresa con un contrato de duración determinada o indefinida, se pronuncia la **STS 08-04-2025 (Rc 153/2023) ECLI:ES:TS:2025:1684**, en relación con ciertos pluses previstos en el Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. Se aprecia la existencia de discriminación por reconocer los pluses de jornada irregular, de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad y el plus FTP sólo al personal fijo y no a los trabajadores con contratos de duración determinada; y, a su vez, distinguir según se trate de trabajadores fijos con contrato completo o a tiempo parcial. La norma convencional no es ajustada a derecho ya que los trabajadores temporales, al igual que los fijos, pueden realizar jornada irregular, desarrollar su actividad en régimen de turnos programados o jornada a tiempo parcial sin que exista una justificación objetiva para su exclusión. Este criterio se extiende cuando ciertos pluses solo se conocen si la jornada es completa y no parcial.

7.2.- Investigadores distinguidos y doctores “temporales” y “fijos” fuera de convenio. Complemento antigüedad.

La **STS 29-10-2024 (Rc 3/2023) ECLI:ES:TS:2024:5473**, considera acreditado que en el CSIC solo los investigadores distinguidos y doctores “fijos” fuera de convenio colectivo perciben un complemento de antigüedad, que no perciben los investigadores distinguidos y doctores “temporales” fuera de convenio colectivo. La diferencia de trato basada única y exclusivamente en la temporalidad o fijeza de la contratación no es compatible con el artículo 14 CE ni con la cláusula 4 del Acuerdo Maro anexo a la Directiva 1999/70/CE, especialmente con su apartado 4. Por la Sala se estima inaceptable la diferencia de trato instrumentada en función de la temporalidad o fijeza de la contratación y confirma la decisión de instancia, que les reconoce el derecho a recibir el concepto de antigüedad en igualdad de condiciones a los investigadores y doctores temporales y fijos fuera de convenio.

Por el contrario, en la **STS 11-04-2025 (Rc 131(2023) ECLI:ES:TS:2025:1965**, consideró que no es discriminatorio el hecho que el personal investigador postdoctoral contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa en las universidades catalanas, no tenga derecho a percibir trienios, al igual que el personal investigador postdoctoral contratado con cargo a los fondos propios de la universidad contratante, cuando sus retribuciones sean iguales o superiores a la retribución total mínima prevista en el convenio colectivo para el personal investigador, de manera que sólo les correspondería si su retribución fuera inferior. La diferencia radica en el origen de la fuente de financiación según sea externa o interna y la Sala entiende que existe una justificación objetiva y razonable para el distinto trato en la retribución que perciben.

7.3.- Personal contratado para prestar servicios sábados, domingo y festivos. Impago plus festivo.

En la **STS 4-3-2025 (Rc 3222/2023) ECLI:ES:TS:2025:1013**, se considera que la actuación de la empleadora de negar el abono del plus festivo a los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios exclusivamente los sábados, domingos y festivos, a diferencia de los contratados en jornada ordinaria, vulnera el derecho a la igualdad. La Sala subraya que la finalidad del plus de festivo y domingos es compensar el carácter más gravoso del trabajo en esos días de la semana. El texto convencional lo reconoce a todo el personal incluido en el convenio, sin excluir al personal contratado a tiempo parcial para desarrollar su actividad en esos días. Por otra parte, su no abono sólo podría estar justificado si se establecieran otras condiciones que compensen el carácter más gravoso del trabajado en festivo por el personal que los presta exclusivamente estos días, circunstancia que no concurre en el supuesto.

7.4.- Discriminación retributiva. Salario inferior al previsto en el convenio.

La **STS 02-04-2025 (Rc 168/2022) ECLI:ES:TS:2025:1718**, examina la reclamación de diferencias salariales de una trabajadora contratada por el Ayuntamiento de Laguna de Duero, al amparo de un programa autonómico de fomento del empleo, a la que se le abonó una retribución inferior respecto a otros trabajadores fijos del ente local que realizaban trabajos iguales o similares, en aplicación de un precepto del convenio que los excluye de su ámbito de aplicación. La Sala afirma que el abono de una retribución inferior a la prevista en el convenio vulnera el principio de igualdad ante la ley en el seno de una Administración pública y reitera su doctrina jurisprudencial que ha reconocido el derecho de los trabajadores con contratos temporales suscritos al amparo de subvenciones con una finalidad de promoción del empleo, a percibir la retribución prevista en el convenio colectivo de la empresa.

La Sala IV examina también otro grupo de litigios que conciernen a trabajadores que fueron contratados por la Delegación del Gobierno de Ceuta

en virtud de contratos por obra o servicio celebrados al amparo de una subvención concedida por SEPE para contratar a trabajadores desempleados. A estos trabajadores se les abonó una retribución inferior a la prevista en el convenio de aplicación, y se reconoció la vulneración del derecho a la igualdad retributiva. Sin embargo, la cuestión que se somete a decisión de la Sala es si en el ámbito del procedimiento de vulneración de derechos fundamentales junto a la indemnización por daño moral procede una indemnización por los daños y perjuicios, que se cuantifica en la diferencia retributiva entre los salarios abonados y los debidos. Las sentencias recurridas habían rechazado la posibilidad de reclamar una indemnización por lucro cesante por considerar que se trataba de una cuestión salarial. Respeto a este concreto punto la **STS 11-09-2024 (Rc 115/2023) ECLI:ES:TS:2024:4524**, concluye que procede acumular la acción de indemnización por lucro cesante con la reparación del daño moral y a tal efecto precisa que no se están reclamando las diferencias salariales, sino que se utiliza este parámetro como criterio objetivo para concretar y cuantificar el lucro cesante. Se han dictado un gran número de resoluciones en esta materia, entre ellas se cita a título de ejemplo la **STS 11-09-2024 (Rc 1629/2023) ECLI:ES:TS:2024:4532**; **STS 29-10-2024 (Rc 5345/2022) ECLI:ES:TS:2024:5403**; **STS 14-11-2024 (Rc 3884/2023) ECLI:ES:TS:2024:5592**; **STS 4-2-2025 (Rc 5597/2022) ECLI:ES:TS:2025:391**; **STS 25-3-2025 (Rc 1138/2024) ECLI:ES:TS:2025:1302** ; **STS 22-4-2025 (Rc 2466/2023) ECLI:ES:TS:2025:1818**.

7.5.- Desigualdad de trato trabajadores subrogados. Póliza de seguro de vida y de accidentes.

La **STS 10-09-2024 (Rc 197/2022), ECLI:ES:TS:2024:4415**, examina el caso de una sociedad estatal que absorbe por fusión a otra sociedad, subroga a sus trabajadores que pasan a regirse por el mismo convenio. La norma convencional exige a la empleadora la contratación de una **póliza de seguros de vida y de accidentes**, que la empresa tiene suscrita pero no ha incluido a los trabajadores procedentes de la empresa absorbida. La Sala recuerda su doctrina que establece la prohibición de trato desigual injustificado que afecta de manera especial cuando la empleadora es una Administración Pública, lo que le lleva a entender que no existen razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato entre los trabajadores **por razón de su procedencia**, máxime cuando se les aplica el mismo convenio y ha transcurrido un extenso periodo desde que se subrogó en sus relaciones laborales. En definitiva, sostiene que todos los trabajadores con independencia de su procedencia han de tener el mismo nivel de cobertura.

7.6.- Doble escala salarial.

La **STS 30-10-2024 (Rc 151/2022), ECLI:ES:TS:2024:5387** analiza si el artículo 132.4 del II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en Aena, establece una doble escala salarial. El precepto regula un Complemento del Puesto de Trabajo y distingue entre los controladores contratados con anterioridad a la entrada en vigor del convenio y los contratados con posterioridad, de manera que los primeros perciben el 100 por cien del

complemento y los segundos sólo a partir del séptimo año. La Sala aprecia la existencia de una doble escala salarial con vulneración del art. 14 CE, por la razón que la minoración recae únicamente sobre los controladores contratados con posterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo y exclusivamente por esta razón.

7.7.- Corporación Radio Televisión Española. Reserva 7% de las plazas de la oferta de empleo público a personas discapacitadas.

La **STS 20-5-2025, (Rc 248/2023) ECLI:ES:TS:2025:2401** considera que la empresa Corporación Radio Televisión Española, es una empresa mercantil del sector público estatal, que en atención de lo dispuesto en la DA 1ª del EBEP se le aplican los principios del art. 55 del mismo texto. Por tal razón, en cumplimiento del art. 59 de EBEP, tiene la obligación de reservar en las ofertas de empleo público el 7% de las plazas a las personas con discapacidad y no el 2% previsto en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta norma anterior cede en su aplicabilidad a la mayor protección que otorga el EBEP posterior, sin que entre en contradicción con su convenio colectivo que se refiere a la legislación vigente y con apoyo en el art. 47 CE.

8.- Derecho de huelga.

8.1.- Mediación previa a la convocatoria de huelga.

En la **STS 09-07-2024 (Rc 182/2022) ECLI:ES:TS:2024:4288** se declara que no vulnera el derecho a la huelga el hecho de que en un acuerdo interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se imponga como obligatoria la mediación con carácter previo a la convocatoria de huelga.

En el mismo sentido la **STS 17-07-2024 (Rc 195/2022) ECLI:ES:TS:2024:4314** admite en el marco de los acuerdos interprofesionales el hecho de que el II Convenio colectivo del grupo RENFE suscrito entre la empresa y tres sindicatos contemple como mecanismo de solución de conflictos incluido el anuncio de la convocatoria de una huelga una Comisión de Conflictos Laborales compuesta por la empresa y los sindicatos firmantes con reuniones a instancia de cualquiera de las partes de forma inmediata una vez anunciado el conflicto.

8.2.- Huelga de solidaridad y huelga intermitente.

La empresa interpone demanda de conflicto colectivo instando que se declare que la huelga convocada por el Comité Intercentro del Grupo Itevelesa SLU los días 16 y 29 de mayo de 2022 y 30 de mayo y 12 de junio de 2022 fue

ilegal por ser una huelga de solidaridad con un trabajador que fue despedido y por la ausencia de dos intentos de conciliación al tratarse de una huelga en dos fases. La sentencia de 14-09-2022 del TSJ de Castilla y León, sede en Burgos, desestimó la demanda y frente a ella se formuló recurso de casación ordinaria del que conoció la Sala en **STS 26-03-2025 (Rc 16/2023) ECLI:ES:TS:2025:1288**. Aborda en primer lugar la normativa aplicable citando el art. 11.1.b) del RD 17/1977, de 4 de marzo que considera huelga ilegal “*b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan*” y como no podía ser de otra forma transcribe parte de la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, que declaró inconstitucional el adverbio “*directamente*”. A continuación, se ocupa del concepto de “**huelga de solidaridad**” acudiendo, por un lado, a la interpretación que hace dicho Tribunal en cuanto que se admite la huelga en defensa de los intereses de los trabajadores huelguistas y también en defensa de intereses profesionales de quienes la promuevan o sostengan, y, por otro lado, al diccionario panhispánico del español jurídico que incluye la defensa de un interés ajeno a la relación contractual. Llevado todo ello al caso de autos y dado que la solidaridad con los intereses del trabajador despedido trascendió hacia un interés colectivo en defensa de los puestos de trabajo de toda la plantilla además de las condiciones laborales y la calidad del servicio ninguna ilegalidad se aprecia. En cuanto a la exigibilidad de dos intentos de mediación, se acude a la doctrina constitucional de la **huelga intermitente** para entender que se trata de una mera modalidad de huelga por lo que al no ser huelgas distintas e independientes no son precisos dos intentos de mediación o conciliación.

En la sentencia de **24-09-2024 (Rc 199/2022) ECLI:ES:TS:2024:4574** se resolvió también un recurso de casación en el que la empresa BALTRAN S.A. denunciaba la ilegalidad de la huelga intermitente por abusiva. Sin embargo, y dado que no se logró la modificación de los hechos probados, se confirmó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que entendió que no se había acreditado el abuso de derecho de modo que no es suficiente con afirmar que la huelga origina un daño a la empresa, sino que hay que acreditarlo, que debe ser grave y que ha de haber sido buscado por los huelguistas más allá de lo razonable.

8.3.- Esquirolaje interno.

La **STS 16-10-2024 (Rc 211/2022) ECLI:ES:TS:2024:5014** ratifica la sentencia de instancia que declaró la vulneración del derecho de huelga de la demandante al haber procedido la empresa el día 08-03-2021 a su sustitución manteniendo la emisión del programa informativo de radio con condena al abono de una indemnización por daño moral de 7.500 euros y a la lectura del fallo el día de la semana lunes en el programa referido. Considera que la empleadora incurrió en un supuesto de esquirolaje interno – sustitución de la trabajadora huelguista por otro trabajador de la empresa- siguiendo la doctrina al respecto recogida en la sentencia de la misma Sala de 08-11-2023 (Rc 204/2021) que a su vez recoge la doctrina constitucional.

8.4.- Esquirolaje externo.

Los trabajadores de COTRONIC, empresa subcontratada por Telefónica, permanecieron en huelga del 16-07-2018 al 16-01-2019 y formulan demanda de derechos fundamentales por entender vulnerado su derecho cuando la empresa principal desvió órdenes de servicios a otras empresas subcontratadas. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia el 20-10-2021 estimando parcialmente la demanda. Frente a ella recurren Telefónica y los trabajadores en recurso de casación ordinaria y el **Pleno** dicta la sentencia **14-11-2024 (Rc 227/2022) ECLI:ES:TS:2024:5730** estimando parcialmente el recurso de la primera y desestimando el de los segundos. Tras descartar la modificación de hechos probados y la excepción de prescripción, se asientan unas premisas fácticas: 1) Consta acreditado durante los meses de huelga una asignación inferior a la habitual de órdenes de servicios y de porcentaje de adjudicación en las mismas zonas por parte de Telefónica a la empresa COTRONIC en relación con los meses del año no coincidentes con la huelga. 2) Consta acreditado que durante ese período Telefónica desplazó órdenes de servicios a otras subcontratadas en la misma zona en un porcentaje muy superior al habitual durante los periodos no coincidentes con la huelga. A partir de estos hechos, se despliegan los siguientes argumentos jurídicos acudiendo a jurisprudencia ya asentada: 1) Posibilidad de vulneración del derecho a la huelga por parte de empresas no empleadoras [STS 22-05-2024 (Rc 145/2023) y las que en ella cita]. 2) Responsabilidad de la empresa principal bien porque las distintas empresas afectadas formen un grupo societario condicionadas por estrategias conjuntas de producción, comerciales o de otro tipo o bien porque existan vínculos especialmente intensos y esa conexión tenga una singular naturaleza [STS 03-10-2018 (Rc 3365/2016)].

En el caso de autos resulta: 1) Que Telefónica tiene subcontratada la misma actividad con diferentes empresas en cuyos acuerdos tiene incluidas las mismas cláusulas lo que implica que puede utilizar indistintamente los servicios de unos u otros en la misma zona geográfica. 2) Que tiene elaborado además un protocolo de socorro y ayudas para empresas colaboradoras mediante el que regula las sustituciones entre ellas en los supuestos de aumento de la demanda en una determinada zona. Con todo lo anterior la conclusión se impone: dadas esas posibilidades de coordinación y puesta en común de la estrategia productiva, la dinámica de funcionamiento coordinado es muy similar a un grupo empresarial con lo que aplicando la misma doctrina que la de los grupos societarios Telefónica vulneró el derecho de huelga de los trabajadores de COTRONIC. Por último, analiza la Sala el alcance de la indemnización de modo que niega el derecho a los daños materiales pedidos cifrados en el salario dejado de percibir en cuanto que es consustancial e inherente al ejercicio del derecho de huelga sin que sea consecuencia de la actuación vulneradora del derecho fundamental y sin que se hayan puesto de manifiesto circunstancias excepcionales que pudieran justificar unos daños adicionales. En cuanto a los daños morales mantiene los reconocidos en la instancia.

8.5- Mitigación de su impacto.

En la **STS 23-04-2025 (Rc 46/2023) ECLI:ES:TS:2025:2069** la Sala deniega la vulneración del derecho de huelga en cuanto que no quedó acreditado que la empresa con su actuación mitigara el impacto de la convocatoria puesto que la Orden con los servicios mínimos no fue cuestionada y solo se constató la emisión de dos piezas informativas elaboradas en días anteriores. En ambos casos, además, se hizo constar la existencia del conflicto y que existía una convocatoria de huelga.

9.- Despidos individuales y extinciones del contrato de trabajo.

9.1.- Despidos disciplinarios.

9.1.1.- Audiencia al trabajador. Art.7 Convenio núm.158 OIT.

Mención especial merece la **STS Pleno 18-11-2024, (Rc 4735/2023) ECLI:ES:TS:2024:5454**, que establece la necesidad de que en los despidos disciplinarios se conceda previa audiencia al trabajador para que pueda defenderse de la conducta que se le atribuye, con la salvedad de que el empleador justifique que, en atención a las circunstancias concurrentes, no se le puede conceder esta posibilidad. La Sala IV fija este criterio en aplicación directa del art. 7 del Convenio núm.158 de la OIT, lo que lleva a rectificar su doctrina anterior. Sin embargo, la misma sólo es de aplicación desde la publicación de la sentencia el 18 de noviembre de 2024; por lo que al haberse producido el despido objeto de análisis bajo la anterior doctrina, no se considera exigible el cumplimiento de la audiencia previa.

Este mismo criterio se sigue en otras resoluciones posteriores **STS 5-3-2025 (Rc 2076/2024) ECLI:ES:TS:2025:1001**, **STS 11-3-2025, (Rc 939/2024) ECLI:ES:TS:2025:1128**; **STS 28-5-2025 (Rc 1874/2024)***, **STS 28-5-2025 (Rc 2003/2024)*** en las que tampoco se ha podido aplicar al caso concreto en atención a que el despido se produjo bajo la anterior doctrina

9.1.2.- Indemnización adicional despido improcedente.

Particular interés reviste la **STS Pleno 19-12-2024, (Rc 2961/2023), ECLI:ES:TS:2024:6112**, en la que analiza la posibilidad de que junto a la **indemnización tasada por despido improcedente** se pueda fijar otra **indemnización adicional**, atendiendo a las circunstancias concretas del trabajador despedido, al amparo del art.10 Convenio 158 de la OIT y el art. 24 de la Carta Social Europea revisada. La Sala centra su análisis en el **art. 10 del Convenio 158 de la OIT**, del que se desprende que son las legislaciones internas las que han de determinar cuál es la indemnización adecuada con arreglo a diferentes parámetros. Esto es lo que lleva a cabo nuestra legislación nacional a través del art.56.1 del ET, que determina que la indemnización por

despido improcedente se ha de cuantificar con arreglo a criterios objetivos como son el tiempo de servicios y el salario. Por tanto, la indemnización tasada que se fija en el art. 56.1 del ET no es contraria al art. 10 del Convenio 158 de la OIT y por el órgano judicial no se puede establecer una indemnización superior con apoyo en dicho precepto. Se ha de destacar que por la Sala IV **no se analiza si la regulación es conforme con el art. 24 de la CSE revisada**, por la razón que no es de aplicación al caso concreto al ser el despido anterior a su entrada en vigor.

9.1.3.- Prueba de videovigilancia. Deber de información del uso de dispositivos.

La **STS 14-01-2025 (Rc 5248/2023) ECLI:ES:TS:2025:149**, analiza en el marco de un despido disciplinario la licitud de la prueba de videovigilancia utilizada por la empresa para acreditar la conducta de la empleada. Examina el **deber de información** en el uso de dispositivos de vigilancia en el lugar de trabajo previsto en el art.89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que recoge que los empleados han de ser informados de esta medida con **carácter previo**, y de forma expresa, clara y concisa, así como a sus representantes. No obstante, en el caso de que se haya captado la **comisión flagrante** de un acto ilícito se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo informativo en **lugar suficientemente visible** identificando la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información. Asimismo, recoge el criterio fijado en la STS IV de 22 de julio de 2022 (Pleno) rcud.701/2021, en el que se examina la compatibilidad de la **vigilancia encubierta** con el art. 8 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y entiende que si bien no se puede aceptar que la mínima sospecha de robos u otras irregularidades cometidas por los empleados, pueda justificar la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta, la existencia de **sospechas razonables** de que se hayan cometido graves irregularidades puede ser una justificación.

9.1.4.- Empleado de Banca. Transgresión buena fe contractual.

La **STS 16-01-2025 (Rc 1275/2023) ECLI:ES:TS:2025:172**, considera ajustado a derecho el despido disciplinario de un trabajador, empleado de banca, que sin justificación realizó consultas a ficheros de morosidad de clientes del banco y de otros bancos y retornó comisiones sin autorización. Se valora por la Sala IV que el empleado, sin atender a las atribuciones que la empresa le confiere, de forma injustificada y sin que existiera razón alguna relacionada con su quehacer laboral, accedió a la información de ficheros externos de morosidad, afectando a la protección de datos personales de los afectados. Además, fuera de sus propias competencias y sin autorización, acordó el retroceso de comisiones a favor de amigos que no eran clientes de su oficina. La conducta

descrita no se puede calificar como mera negligencia, por no estar actuando en el marco de las funciones encomendadas, y se entiende que se está ante un incumplimiento grave y culpable que quebranta la buena fe contractual.

9.1.5.- Apropiación indebida. Vales descuento de escaso valor.

En la **STS 15-10-2024 (Rc 4484/2023) ECLI:ES:TS:2024:5084**, se examina el despido disciplinario de una trabajadora con la categoría de cajera que se apropió de vales descuentos de escaso valor de los clientes. Se analiza si por el **escaso valor** debe calificarse como improcedente. La Sala recuerda que lo que justifica la sanción en estos supuestos de apropiación de escasa relevancia y mínimo valor económico no es el valor de los bienes sustraídos o vales apropiados sino la **pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe**. A ello une que el convenio colectivo de aplicación contiene un precepto que tipifica esta conducta como muy grave, lo que lleva a calificar el despido de procedente.

9.1.6.- Trabajador que se ocupa de la actividad preventiva. Garantías de los representantes legales.

La cuestión que se plantea en la **STS 20-01-2025 (Rc.5028/2023) ECLI:ES:TS:2025:133**, es si el trabajador designado por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa tiene reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores de los arts. 68 y 56.4 ET, de manera que al ser declarado improcedente el despido, proceda otorgarle el derecho de opción entre readmisión o indemnización. La Sala IV distingue entre personas vinculadas a la prevención de riesgos y trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, y sólo reconoce a los últimos las garantías de los representantes legales de los trabajadores. Esto es así por mandato de lo dispuesto en el art. 30.4 de la LPRL, que indica que estos trabajadores en el ejercicio de sus funciones gozarán de las garantías que para los representantes de los trabajadores establece el apartado 4 del artículo 56 del ET.

9.1.7.- Despido disciplinario en reducción de jornada.

La **STS 03-12-2024 (Rc 818/2023) ECLI:ES:TS:2024:6029**, aborda el despido disciplinario de un trabajador que disfrutaba de una reducción de jornada por guarda legal en el que las faltas que se le atribuían habían prescrito. La cuestión por dilucidar es si el despido ha de calificarse de improcedente o nulo. La Sala IV reitera su doctrina y afirma que procede el reconocimiento de nulidad en lugar de improcedencia, pues de lo contrario la protección del art.55.5 ET quedaría vacía de contenido. Se trata de un supuesto de **nulidad objetiva**, distinto de la nulidad por causa de discriminación y que actúa al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio.

9.2.- Despidos por causas objetivas.

9.2.1.- Prioridad permanencia presidente comité de empresa.

La **STS 13-11-2024 (Rc 1472-2023) ECLI:ES:TS:2024:5512**, se pronuncia sobre si, en caso de despido objetivo, la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores se aplica a todas las causas de despido de los art. 51.1 y 52 c) del ET o solo a las causas tecnológicas y económicas del art.68 b) ET. La Sala resuelve la falta de concordancia entre tales preceptos a favor de la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores para **todas las causas extintivas**; optando por una interpretación finalista, histórica y sistemática para resolver la contradicción interna. Asimismo, tal prioridad se proyecta sobre todo el ámbito al que se extiende la representación del representante, sin que se circunscriba al ámbito de afectación de la causa extintiva, lo que puede suponer que se haya de reubicar al representante en otra unidad o dependencia distinta en la que estaba.

9.2.2.- Requisitos carta de despido por causas objetivas de carácter económico.

La **STS 25-09-2024, (Rc 2484/2021) ECLI:ES:TS:2024:4544**, estudia la información que ha de contener la carta de despido objetivo de carácter económico para que se considere que cumple con los requisitos formales. La Sala IV reitera su doctrina de que la carta ha de cumplir la **doble finalidad de informar** plenamente al trabajador de las circunstancias económicas que pueden justificar la extinción de su contrato y de permitirle articular una **adecuada defensa**. En el caso analizado entiende que la carta ofrecía información suficiente y precisa que no se ha de confundir el contenido formal mínimo de la carta con la valoración de las circunstancias sobre la existencia y transcendencia de las causas objetivas para que proceda la extinción.

9.2.3.- Notificación de la carta de despido a la representación de los trabajadores en un momento posterior al despido.

La **STS 30-10-2024 (Rc 1271/2023) ECLI:ES:TS:2024:5381**, reitera su doctrina de considerar que es posible entregar la carta de despido objetivo a la representación legal de los trabajadores con posterioridad a la entrega de la carta al trabajador, siempre y cuando se realice en un plazo prudencial que **no frustre las finalidades de la exigencia legal** y no impida que los representante puedan ejercitar los derechos vinculados a la información facilitada, entre los que se encuentra la posibilidad de asesorar la trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión. Esta misma doctrina se aplica en la **STS 05-02-2025 (Rc 2075/2023) ECLI:ES:TS:2025:513**.

9.2.4.- Causas económicas: pérdidas iniciadas en el pasado.

La **STS 14-01-2025 (Rc 2055/2024) ECLI:ES:TS:2025:156**, se refiere al despido objetivo de una trabajadora por causas económicas que comenzaron en el pasado, pero que se mantienen en el tiempo hasta que se lleva a cabo la decisión extintiva por persistir la misma. La Sala recuerda su criterio de que, aunque las pérdidas económicas se hayan iniciado en el pasado, si las causas económicas subsisten, el empleador puede despedir por causas objetivas. La tesis contraria tendría un **efecto disuasorio** para las empresas que intentan superar su situación económica negativa sin realizar despidos al iniciarse dicha situación. Además, agrega que no es necesario que el empresario acredite que el despido por causas objetivas evita poner en riesgo la supervivencia de la empresa, siendo suficiente que sea una medida adecuada y proporcionada para hacer frente a las pérdidas sufridas.

9.2.5.- Nulidad vulneración garantía de indemnidad. Reclamación fijeza.

Por parte de la **STS 12-11-2024 (Rc 5024/2023) ECLI:ES:TS:2024:5489**, se examina si la extinción del contrato temporal en la fecha prevista para su fin se ha de calificar de despido nulo, por vulnerar la garantía de indemnidad al haber reclamado con anterioridad a la extinción su fijeza. La Sala recuerda que, con carácter general, la mera reclamación de fijeza no resulta indicio suficiente de la vulneración de la garantía de indemnidad si el contrato se **extingue en la fecha inicialmente prevista**, debiendo ser examinadas las circunstancias que están presentes en cada supuesto. Asimismo, la alegación de la vulneración de un derecho fundamental ha de ir acompañada de indicios que generen una sospecha, apariencia o presunción de que la vulneración se ha producido. En el caso examinado el panorama indiciario es insuficiente pues la extinción se produjo en la fecha prevista, junto a otras extinciones en fechas próximas, sin que se evidencie una sospecha razonable de un ánimo vulnerador. Cuestión distinta sería que tras la reclamación se hubiera extinguido la relación antes de la fecha consignada en el contrato, esta circunstancia sí se convertiría en un indicio sólido.

9.2.6.- Despido improcedente. Opción atribuida a la persona trabajadora en el convenio colectivo.

La **STS 16-01-2025 (Rc 2297/2024) ECLI:ES:TS:2025:153**, aborda la extinción de un contrato temporal celebrado entre la persona trabajadora y el Ayuntamiento de Arroyomolinos, en el que se acordaba la aplicación de otro convenio, en lugar del convenio para el personal laboral del ente local, que otorga el derecho de opción al trabajador en caso de improcedencia del despido. El contrato celebrado se considera fraudulento y se valora que la aplicación de un convenio distinto tenía por objeto evitar aplicar el convenio de la entidad y el derecho de opción que contempla. Se aprecia la existencia de fraude de ley, que tiene como consecuencia la aplicación de la norma que trata de eludir, que es, el convenio colectivo del ayuntamiento por lo que se concede a la persona trabajadora el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización.

Este mismo criterio sigue en otras resoluciones donde se plantea la misma cuestión entre diferentes trabajadores y el Ayuntamiento de Arroyomolinos, entre otras, la **STS 21-01-2025 (Rc 2191/2024) ECLI:ES:TS:2025:430** y la **STS 26-2-2025 (Rc 2075/2024) ECLI:ES:TS:2025:920**.

9.2.7.- Indemnización por despido trabajadores fijos-discontinuos.

La **STS 20-5-2025 (Rc 3048/2024) ECLI:ES:TS:2025:2396**, afirma que la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos no se calcula teniendo en cuenta los años naturales en que el trabajador ha estado en la empresa sino con base en los **periodos de actividad**, en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios. En esta materia no se aplica la doctrina del TJUE y del TS de que a efectos retributivos y de promoción profesional, se incluye los periodos en los que el trabajador fijo-discontinuo no ha prestado servicios. Asimismo, agrega que si antes del contrato fijo-discontinuo, el trabajador ha prestado servicios para la misma empresa en virtud de contratos temporales, cuando dichos contratos se ha celebrado en fraude de ley, existiendo una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, la indemnización extintiva ha de incluir los periodos temporales amparados por dichos contratos temporales.

10.- Efectos económicos del despido.

10.1.- Limitación salarios tramitación. Nulidad del despido del trabajador temporal.

En la **STS 30-10-2024, (Rc 2608/2022) ECLI:ES:TS:2024:5469**, se discute si en ejecución de sentencia, que había declarado la nulidad del despido de un trabajador temporal con condena a la empresa a su readmisión y al pago de los salarios de tramitación, se pueden limitar los salarios de trámite hasta la fecha de su fin anterior al juicio oral. La Sala IV ofrece una respuesta positiva para lo que valora que en el procedimiento sólo se cuestionó si su despido era nulo sin debatirse su naturaleza temporal, por lo que se está ante un contrato temporal lícito. Al condenar a la readmisión por un despido disciplinario que se declaró nulo con abono de los salarios de tramitación, el despido disciplinario se dejó sin efecto, si bien el contrato temporal se prolongó hasta la fecha establecida para su fin.

10.2.- Indemnización. Descuento IRPF y cuotas Seguridad Social.

La **STS 12-09-2024 (Rc 1787/2022) ECLI:ES:TS:2024:4568**, analiza si en ejecución de sentencia dictada en proceso de despido, la indemnización que se ha de cuantificar en vía ejecutoria permite verse reducida por los descuentos de IRPF y cuotas de seguridad social. La Sala entiende que la empresa debe consignar el bruto adeudado y es en el momento de la ejecución judicial cuando

se han de practicar las retenciones establecidas legal y reglamentariamente y, por tanto, efectuar las retenciones a cuenta del IRPF o por cotizaciones a la Seguridad Social.

11.- Otras causas de extinción.

11.1.- Por voluntad del trabajador. Incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.

La cuestión a resolver en la **STS 15-01-2025 (Rc 273/2024) ECLI:ES:TS:2025:145**, es si es posible ejercer la acción de extinción de la relación laboral al amparo del art. 50.1 c) del ET, por incumplimiento por la empresa de su obligación de garantizar la salud y la integridad física de sus trabajadores. Por la Sala IV se considera que el incumplimiento grave de estas obligaciones es subsumible como causa extintiva siempre que junto al requisito de la gravedad se trate de un incumplimiento imputable a la empresa. En el caso examinado la empresa no ha incumplido sus obligaciones en materia de protección de salud y prevención de riesgos laborales, por estar ante una discusión imprevista e imprevisible, sin antecedentes que evidencien un riesgo de enfrentamiento que exigiera implantar alguna clase de medida para diluir el riesgo; por lo que no procede la resolución indemnizada del contrato.

11.2.- Cláusula extintiva incluida en una pluralidad contratos.

En la **STS 16-09-2024 (Rc 25/2023), ECLI:ES:TS:2024:4726**, se recuerda que el Tribunal ha negado que la construcción civilista sobre las condiciones resolutorias sea directamente trasladable al ámbito laboral, ya que al estar en juego las garantías sobre terminación del contrato de trabajo se ha de efectuar una interpretación restrictiva. En el caso analizado se examina si es lícita la cláusula extintiva tipo impuesta por la empresa Digitex en una pluralidad de contratos suscritos con operadoras telefónicas, que establece como causa de resolución el bajo rendimiento, por no alcanzar el 75% de la media de producción mensual durante tres meses consecutivos o cuatro alternos en un periodo de seis meses. La Sala declara su nulidad y argumenta que la condición resolutoria no fue negociada, permite extinguir la relación laboral sin abonar ninguna indemnización, sin valorar las circunstancias subjetivas del empleado, y por el propio convenio colectivo se regula la disminución voluntaria y continuada del rendimiento como falta muy grave, por lo que la autonomía individual no puede acordar esta condición resolutoria al margen de ella.

11.3.- Periodo de prueba en el contrato con remisión al convenio.

La **STS 24-09-2024 (Rc 326/2023) ECLI:ES:TS:2024:4741**, considera que la falta de concreción de la duración del periodo de prueba en el contrato de trabajo bajo la expresión “se establece un periodo de prueba según convenio”

vulnera el derecho del trabajador a su fijación exacta por escrito, por lo que la cláusula contractual carece de validez, y conlleva que la decisión extintiva se califique de despido improcedente.

12.- Despidos colectivos.

12. 1. Documentación en los despidos colectivos.

En esta sentencia de **Pleno de 14-11-2024 (Rc. 147/2024) ECLI:ES:TS:2024:5728** la Sala conoce nuevamente de la posible nulidad de un despido colectivo por causas organizativas y productivas al que se llegó con un acuerdo del 77% de los representantes de los trabajadores siendo impugnado por la restante representación. La Sala tiene ocasión así de recordarnos la doctrina consolidada sobre la documentación que debe aportar la empresa como instrumento del deber de información al servicio del derecho a la negociación colectiva. Por un lado, se ocupa de la documentación prevista legalmente que no tiene valor “*ad solemnitatem*” y que más allá de su literalidad debe ser “trascendente” a los efectos de una negociación adecuadamente informada. Por otro lado, y en cuanto a lo no previsto normativamente se impone el análisis desde una óptica finalista atendiendo a solicitud que hayan podido hacer los representantes de los trabajadores y a la utilidad que presente debiendo en todo caso ser relevante. Igualmente recuerda la Sala la consolidada doctrina sobre el especial valor reforzado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores sin que ello suponga una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos ni que la decisión empresarial no puede impugnarse, pero habrá que cuestionar el propio acuerdo. Aun así, no deja de ser significativo que como en el caso examinado el acuerdo haya sido avalado por un 77% de los integrantes del banco social.

En las sentencias de **10-04-2025 (Rc 13/2024) ECLI:ES:TS:2025:1729** y **06-05-2025 (Rc 11/2025) ECLI:ES:TS:2025:2105** con los mismos parámetros se analiza la documentación entregada por la empresa. En la de **21-05-2025 (Rc 3/2024) ECLI:ES:TS:2025:2385** se incide, además de en el valor reforzado del acuerdo y en la documentación que debe ser entregada, en la simultánea o próxima contratación de trabajadores con especial detenimiento en sus perfiles y cualificaciones. Igual en la **STS 21-05-2025 (Rc 274/2024) ECLI:ES:TS:2025:2386** donde también se llegó a un acuerdo por unanimidad habiéndose entregado la documentación pertinente al inicio de las consultas. Acuerdo que abarcó no sólo las circunstancias de la extinción (mayor indemnización que la establecida legalmente y derecho preferente al reingreso de los trabajadores despedidos en caso de futuras vacantes), sino también los criterios para la selección de los trabajadores no voluntarios.

Mismo criterio sobre las obligaciones documentales en las suspensiones colectivas se contiene en la **STS 17-07-2024 (Rc 83-2024) ECLI:ES:TS:2024:4173**.

12.2. Despido colectivo y grupo de empresas.

En esta **STS 22-04-2025 (Rc 23/2023) ECLI:ES:TS:2025:2070** se confirma la desestimación de la demanda efectuada por la Audiencia Nacional en la que se cuestionaba el despido colectivo realizado por la empresa. La sentencia de instancia ya apreció que el sindicato demandante no tenía representantes en los órganos de representación legal. La Sala recuerda entonces su doctrina sobre grupo laboral de empresa remitiéndose a su sentencia de 20-06-2018, rec. 168/2017, y 15-12-2021, rec. 196/2021, sobre confusión de plantillas. En el caso de autos niega su existencia aun cuando se trate de un grupo mercantil de empresas que tenga algunas personas comunes en la dirección. No existe confusión patrimonial ya que tienen presupuestos y cajas diferenciadas y respectivas contabilidades; tampoco hay confusión de plantillas, aunque algunos trabajadores presten servicios a favor de empresas del grupo y ello al facturarse entre las empresas a precio de mercado y aunque se haya producido desplazamiento durante unos breves períodos de tiempo de personas trabajadoras hubo comunicación a la representación legal. Tampoco la existencia de un convenio colectivo común es prueba de un grupo laboral. Recuerda también la Sala su doctrina sobre los actos propios para negar acto alguno vinculante de la empresa ni compromiso en ese sentido. Finalmente ratifica la multa por temeridad impuesta a la demandante ya que se suspendió el juicio con el fin de que se aportara un informe pericial por la actora y luego no se presentó.

12.3. Umbrales del despido colectivo.

De nuevo se ocupa el **Pleno** de la Sala de los umbrales del despido colectivo en sentencia **20-12-2024 (Rc 139/2024) ECLI:ES:TS:2024:6261** reiterando su doctrina anterior. CC.OO interpuso demanda de despido colectivo y el TSJ de Madrid declaró su falta de competencia objetiva remitiendo a las correspondientes demandas individuales. Ocho trabajadores fueron despedidos tras el cierre de un centro de trabajo continuando la empresa de alta en la TGSS y con alta de diecisiete trabajadores. La Sala con remisión a pronunciamientos anteriores recuerda que para el despido colectivo han de tenerse en cuenta dos parámetros: los numéricos temporales y las existencias causales. En cuanto al primero se planteó la duda si la unidad de referencia era la empresa o el centro de trabajo de modo que la conjunción del art. 51.1 del ET y el art. 1.1 de la Directiva 98/59 en consonancia con la doctrina del TJUE y en concreto la sentencia 13-05-2015 (C-392/13 Rabal Cañas) lleva a la siguiente conclusión: *“b) Cuando los despidos acaecidos en un centro de trabajo superan los umbrales del art. 51.1 del ET, la unidad de cómputo debe ser el centro de trabajo que emplea a más de 20 trabajadores. c) La unidad de cómputo debe ser la empresa cuando se superen los umbrales tomando como unidad de referencia la totalidad de esta”* (FD3). Por todo ello descarta que se hubiera producido un despido colectivo tácito porque ni se produjo la cesación total de la actividad empresarial ni el número de trabajadores cuyos contratos se extinguieron (ocho) alcanzaron

los umbrales numéricos exigidos por lo que la vía de impugnación era la de los despidos individuales.

12.4. Suspensiones y despidos colectivos fraudulentos.

En esta **STS 14-11-2024 (Rc 151/2024) ECLI:ES:TS:2024:5493** el **Pleno** trata tres cuestiones. En primer lugar, la modalidad procesal del procedimiento de oficio, en segundo lugar, la legitimación activa de los trabajadores en un procedimiento de oficio y el alcance del art. 150.2.a) de la LRJS y, en tercer lugar, si se ha incurrido en fraude en cuanto que la empresa ha llegado a un acuerdo con un solo delegado de personal que es el que ha participado en el período de consultas. La Sala, recordando su doctrina sobre el fraude de ley, incide en la necesidad de tener en cuenta unas circunstancias muy concretas: no se cuestiona la concurrencia de causa económica, afecta a toda la plantilla, se ha puesto a disposición toda la documentación y se ha fijado un calendario, se ha comunicado por correo electrónico a todos los trabajadores, todos estaban en situación de IT y, de los 3 delegados de personal que había, uno había cesado y otro estaba en IT. Por todo ello. no ve fraude alguno.

En la **STS 20-12-2024 (Rc 155/2024) ECLI:ES:TS:2024:6274** se afronta un recurso de casación ordinario en un procedimiento de oficio instado por la autoridad laboral de Murcia al amparo del art. 51.6 ET y 145-150 LRJS instando la nulidad del acuerdo alcanzado en período de consultas de un despido colectivo por fraude **para eludir la sucesión de empresa**. La empresa Estrella de Levante SA externaliza sus servicios de logística y expedición del centro de Espinardo-Murcia y suscribe un contrato con Alfil Logistics SA que a su vez subcontrató con ISS Facility Services. El 14-03-2022 Estrella de Levante da por finaliza la externalización y lo comunica a Alfil Logistics que a su vez comunica la finalización de los servicios a ISS Facility Services. El 08-04-2022 Facility Services comunica el inicio de procedimiento de extinción de contratos de trabajo alegando causas productivas, se abre un período de consultas y el 25-05-2022 se llega a un acuerdo recibiendo los trabajadores la correspondiente indemnización. A partir del 28-05-2022 Estrella de Levante realiza el mismo servicio con 15 trabajadores de ISS Facility Services y otros de una ETT y solicita a los anteriores empleados de ISS Facility Services que entreguen las indemnizaciones. El TSJ de Murcia no entró en el análisis de la posible subrogación por entender que debía limitarse al acuerdo, sin embargo, la Sala no comparte este enfoque y recuerda su doctrina en la que ha declarado fraudulento y nulo el despido colectivo realizado para impedir la subrogación que arranca con las SSTS 17-02-2014 (rec. 142/2013) y 19-02-2014 (rec. 150/2013) reiteradas por otras muchas. Analiza entonces que Estrella de Levante contrata trabajadores despedidos por ISS Facility Services previa entrega de la indemnización percibida; que hay un correo electrónico de Alfil Logistics a Estrella de Levante donde se habla de la indemnización y del equipo negociador; que en las actas del período de consultas se afirmaba que había subrogación y que la necesidad del servicio persistía como indican las contrataciones. El hecho de que los trabajadores aceptaran el despido colectivo no puede llevar a la

conclusión de que hay que descartar el fraude. Por todo ello aprecia su existencia y declara la nulidad del acuerdo.

En esta **STS 21-04-2025 (Rc 33/2022) ECLI:ES:TS:2025:1798** no se aprecia abuso de derecho en el acuerdo alcanzado por las partes en el período de consultas de un ERTE estándose **a la espera** de que se produzca la **subrogación convencional**. La empresa suscribió un contrato administrativo con el Ayuntamiento que quedó rescindido el 01-03-2021, el 06-04-2021 la entidad local requirió a la empresa para que informara de los trabajadores a subrogar, el 26-04-2021 anunció una nueva licitación que se produjo el 23-08-2021. Parte empresarial y parte social negociaron un ERTE de suspensión que finalizó con acuerdo por lo que se comunicó a la autoridad laboral que con fecha 07-05-2021 se iniciaba el período de suspensión de los contratos por causa productivas. La Sala teniendo en cuenta que el abuso de derecho no se presume y que hay que acreditarlo; teniendo en cuenta que en el caso del art. 47 ET existe una previsión de que con el acuerdo alcanzado entre las partes se presume la concurrencia de la causa justificadora de la medida; teniendo en cuenta que la jurisprudencia es constante en cuanto a que para que se produzca la subrogación es preciso que el contrato se halle en vigor y teniendo en cuenta la obligación convencional de la subrogación a tenor del art. 21 del VII Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana descarta el abuso de derecho en la medida que con el ERTE se quiso mantener vivo el vínculo para que pudiera operar la subrogación que estaba en trámite.

12.5. Procedimiento de despido colectivo y extinción del contrato.

En esta **STS 19-02-2025 (Rc 185/204) ECLI:ES:TS:2025:766** el **Pleno** deja asentado que el art. 124 LRJS, aunque no lo diga con claridad parte de un presupuesto inexcusable y es que se hayan producido extinciones del contrato de trabajo. El objeto de esta modalidad procesal no es otro que combatir la decisión extintiva empresarial de carácter colectivo cualquiera que sea la forma: cierre de la empresa, omisión del procedimiento o finalización de manera fraudulenta en períodos sucesivos de noventa días (despidos colectivos irregulares, despidos colectivos de hecho). De modo que, si lo que se cuestiona, como es el caso, es la falta de subrogación manteniendo en alta a los trabajadores la empresa saliente deberá acudir al procedimiento ordinario y no al procedimiento de despido colectivo. CC.OO formuló demanda frente a KONECTA BTO SLU (KONECTA) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), siendo parte interesada CGT encauzándola por la vía del despido colectivo. KONECTA tenía la adjudicación de la TGSS para el servicio de gestión y atención telefónica de consultas derivadas de las redes sociales y de la atención y soporte integral al autorizado Red de la TGSS. Tras sucesivas prórrogas, la TGSS comunicó la finalización del contrato el 05-10-2023 así como que no concurrían los presupuestos fácticos ni jurídicos para la subrogación de las personas trabajadoras. No obstante, KONECTA mantuvo de alta a las personas trabajadoras, aunque algunas pasaron a ERTE o tuvieron cambios sustanciales en sus condiciones. La TGSS no efectuó subrogación alguna. Es

precisamente esta circunstancia la que determina que se aprecie de oficio inadecuación de procedimiento, puesto que en ningún momento hubo ruptura del vínculo contractual.

13.- Excedencia voluntaria.

La **STS 12-03-2025 (Rc 4189/2022) ECLI:ES:TS:2025:1150**, considera que la empresa Roca Sanitario S.L., conculcó el derecho preferente del trabajador, en situación de excedencia voluntaria, a ocupar una vacante de su misma categoría en aplicación del art.46.5 del ET. La Sala tiene en cuenta que, tras solicitar su reingreso, la empresa transformó los contratos temporales en indefinidos con motivo de un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, y precisa que los trabajadores temporales no tienen un derecho preferente al del propio actor, cuyo derecho había nacido desde que solicitó su reingreso con anterioridad a la conversión de temporales en fijos.

14.- FOGASA.

14.1.- FOGASA y excepciones procesales.

De nuevo se contempla la responsabilidad de FOGASA en el abono de una cantidad al trabajador a partir del salario regulador fijado en un procedimiento de despido al que fue citado y no compareció. Reitera la Sala su doctrina en esta sentencia **28-01-2025 (Rc 4131/2023) ECLI:ES:TS:2025:515** con cita de pronunciamientos anteriores en los que se determinó que todas las excepciones incluida la prescripción o la caducidad o los motivos de oposición deben ser alegados en el pleito principal si fue citado y pudo ser parte y si no lo fue, en el nuevo proceso seguido ya sobre su concreta responsabilidad.

14.2.- FOGASA, prescripción y auto de declaración de concurso.

En esta **STS 09-04-2025 (Rc 2881/2023) ECLI:ES:TS:2025:1788** referida a una reclamación por salarios e indemnización por despido objetivo en demanda formulada contra la empresa y FOGASA, se confirma la interpretación literal del art. 155.1 de la LC de modo que la simple declaración del concurso determina por sí mismo la interrupción de la prescripción por créditos anteriores a la declaración del concurso y esta regla general no está sometida a condición alguna de modo que no tiene ninguna relevancia que al mismo se tiempo se acuerde la conclusión por insuficiencia de masa activa o la disolución de la empresa. Interpretación acorde además con la consideración que se venía haciendo de entender la declaración del concurso como un caso de reconocimiento de deuda por parte del empresario.

15.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

15.1.- Falta de legitimación activa del presidente del comité de empresa.

En **STS 25-09-2024 (Rc 269/2022) ECLI:ES:TS:2024:4561** se ratifica la excepción apreciada en la instancia de falta de legitimación activa del presidente del comité de empresa del centro de Madrid para formular demanda por modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo por no aportar el acuerdo del comité de empresa al respecto y por no poder representar a otros centros. El acuerdo es preceptivo a tenor del art. 65.1 ET en cuanto que la facultad para el ejercicio de acciones judiciales la tiene el comité de empresa como órgano colegiado por mayoría de sus miembros; el acuerdo debe ser previo ya que la acción está sometida a caducidad por lo que no es válido el acta con el acuerdo suscrita con posterioridad ni la adhesión de otros sindicatos en el acto del juicio al estar ya caducada la acción y además tampoco existe acuerdo que habilite al presidente a promover un conflicto colectivo que se extienda a más centros que los ubicados en la provincia de Madrid.

15.2.- Supuestos.

Un año más la Sala nos recuerda en la sentencia **21-11-2024 (Rc 262/2022) ECLI:ES:TS:2024:5824** su asentada doctrina sobre el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo al que se refiere el art. 41 ET. Siguiendo entonces el criterio de un caso muy próximo que se enjuició en sentencia de 11-12-1997 (Rc 1281/1997) descarta que la decisión de Nestlé España S.A. de suprimir la posibilidad de que las compras que hagan las personas trabajadoras en Nestlé Market sean descontadas de su nómina no tiene el carácter de sustancial y sí de accidental y accesorio. Tampoco se observa MSCT la supresión del plus de quebranto de moneda que venían percibiendo los administrativos de la empresa VEIASA en la sentencia de **11-12-2024 (Rc 272/2022) ECLI:ES:TS:2024:6140** entre otros motivos porque ya no había manejo de efecto. Igual en la en la sentencia **25-02-2025 (Rc 43/2023) ECLI:ES:TS:2025:918** con la nueva instrucción de la empresa que modificaba el sistema de bajas médicas y el sistema de turnos de trabajo semanal al tratarse simplemente de la adaptación a la normativa legal del sistema de coberturas de bajas médicas tras la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. E igual en la **STS 08-04-2025 (Rc 252/2022) ECLI:ES:TS:2025:1741** en relación con la decisión de la Universidad de Deusto contenida en un Anexo sobre la Docencia on line incorporado al Acuerdo que regula el régimen del Personal Docente Investigador (PDI) denominado Acuerdo colectivo sobre P1 o MGPD1.

Por el contrario, en unificación de doctrina, la **STS 04-04-2025 (Rc 3106/2023) ECLI:ES:TS:2025:1643** asienta que si desde el 2017 las personas trabajadoras prestaban servicios de lunes a viernes y en el 2022 la empresa Konecta Servicios de BPO SL unilateralmente decide que pasen a hacerlo de lunes a domingo aunque en sus respectivos contratos aparezca una jornada de lunes a domingo debe acudir al procedimiento del art. 41 ET porque se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

15.3.- Supresión de una condición más beneficiosa.

Sigue la Sala su doctrina en esta sentencia de **17-07-2024 (Rc 278/2022) ECLI:ES:TS:2024:4306** para calificar como condición más beneficiosa (CMB) la práctica de la empresa de abonar un salario base por encima de las previsiones del convenio. Frente al error esgrimido por la empresa, recuerda los parámetros que se tuvieron en cuenta en la sentencia de 19-11-2019 (Rc 83/2018) para considerar que la cesta de navidad constituía una CMB. Así resulta en el caso de autos: que la conducta de la empresa se instaura antes del 2017; que lo abona a todos los trabajadores; que a pesar de la entrada en vigor del convenio de empresa en enero 2017 mantuvo el mismo sistema y que necesariamente tenía que ser consciente de ello puesto que su abono supone un desembolso económico que debe ser aprobado y financiado. Descarta la Sala que la simple aprobación de un nuevo convenio con sus correspondientes tablas salariales sea una vía adecuada para alterar o derogar la eficacia de una condición que ya se había consolidado y que formaba parte del contenido del contrato. Todo ello determina que se considere que el intento de supresión por parte de la empresa en abril de 2022 constituyera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que habría precisado seguir los trámites del art. 41 ET. Al no haberlo hecho así, ratifica la Sala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha que declaró su nulidad.

La misma doctrina se reitera en la sentencia **24-09-2024 (Rc 203/2022) ECLI:ES:TS:2024:4578** que analiza el supuesto de una condición más beneficiosa en un caso de subrogación. UGT formula demanda de conflicto colectivo contra la empresa adjudicataria por modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el reconocimiento como trabajo efectivo de los 15 minutos de descanso diario que realizan los auxiliares de servicio en los centros comerciales Carrefour. Así resulta que en el convenio aplicable a la empresa saliente se reconocía como tiempo de trabajo efectivo el descanso diario de 10, 20 o 30 minutos según las horas de la jornada diaria. Igualmente consta probado que se venía computando como tiempo de trabajo los 15 minutos de descanso que hacían los auxiliares con lo que se considera que había una mejora que constituía una CMB. Dado que se produjo una subrogación, hay que estar a la obligación que impone el art. 44.1 ET y al convenio aplicable a la nueva adjudicataria que exige que se respeten todos los derechos laborales reconocidos en la anterior empresa. Por lo tanto, la nueva empresa debía aplicar tal condición.

15.4.- Control judicial de la “razonable adecuación”.

En la **STS 03-07-2024 (Rc 174/2022) ECLI:ES:TS:2024:3980** tiene ocasión la Sala de recordar su doctrina sobre el control judicial de las causas alegadas para llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistente en este caso en la decisión empresarial de suprimir el servicio de transporte habilitado para trasladar al personal desde las localidades de

Valencia y Alicante a los Centros de Tratamiento Automatizado con efectos de 1-12-2021. Con cita de los numerosos pronunciamientos ya efectuados se reitera que la MSCT no es un simple medio de incrementar el beneficio, sino una medida racional para corregir deficiencias en el plano económico, productivo, técnico u organizativo. Por ello el control no debe realizarse desde la “oportunidad” o la “optimización” de la medida, sino desde la “razonable adecuación”. De esta manera se pondera, por un lado, que si bien la medida supondría un ahorro, su cuantía con relación a los datos económicos de la empresa no es significativa teniendo en cuenta además que se trata de una sola y única decisión singular y aislada que no se enmarca en el contexto de un conjunto de medidas que en su globalidad pudieran incidir de forma relevante en la reducción de costes y, por otro lado, que los perjuicios que se causa a los trabajadores son muy relevantes ya que la alternativas de transporte son poco viables debiendo transitar por zonas no seguras, de poca iluminación y de noche. No superando, pues, este juicio de razonabilidad y adecuación el recurso se desestima y se confirma la sentencia de instancia que declaró injustificada la medida.

15.5.- Imposibilidad de la MSCT de alterar condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios por expresa prohibición del art 41.6 ET.

En esta **STS 28-01-2025 (Rc 45/2023) ECLI:ES:TS:2025:470** se ratifica la declaración del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de nulidad de un acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo que implica una alteración del convenio aplicable, el III Convenio Colectivo para el personal de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla - La Mancha, por no acudir al procedimiento establecido en el art. 82.3 ET. Se parte de dos hechos incontrovertidos: que todas las partes consideran que las condiciones de trabajo de la MSCT están efectivamente reguladas en el III Convenio y que una sentencia anterior no declaró la naturaleza extra-estatutaria del convenio. Partiendo entonces del art. 41.6 ET que exige que la modificación de las condiciones de trabajo de los convenios regulados en el título III se realice conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 ET, la Sala con cita en pronunciamientos anteriores reafirma la imposibilidad de una MSCT sin acudir a esa vía del art. 82.3 y ello aunque la modificación sea impuesta unilateralmente por la empresa tras culminar sin acuerdo el período de consultas o bien sea fruto de un acuerdo alcanzado en la comisión representativa de los trabajadores constituida al amparo del art. 41.3 ET para negociar la propuesta de la empresa.

De nuevo en la **STS 01-04-2025 (Rc 152/2023) ECLI:ES:TS:2025:1670** se insiste con ocasión de un procedimiento de conflicto colectivo contra la empresa CONTRONIC SAU en que no cabe por la vía de la MSC, art. 41.4 ET, alterar condiciones laborales establecidas en convenios colectivos debiéndose acudir al art. 82.3 ET.

16. Plan de igualdad.

16.1.- Constitución de la comisión negociadora.

La **STS 10-07-24, (Rc 25/2022) ECLI:ES:TS:2024:3977**, constata que el sindicato recurrente no obtuvo representación en las elecciones sindicales de la empresa, por lo que la comisión negociadora del Plan de igualdad quedó válidamente formada de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Plan de igualdad, siendo inviable que quien no obtuvo representatividad pretenda formar parte de ella. Esta respuesta no se altera por el cambio de afiliación del representante de los trabajadores producido durante la vigencia del mandato, por no modificar la atribución de resultados, en aplicación del art. 12.3 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

16.2.- Legitimación para negociar el Plan de Igualdad.

La **STS 11-12-2024 (Rc 219/2022) ECLI:ES:TS:2024:6132**, niega a un sindicato más representativo a nivel autonómico legitimación para negociar el Plan de Igualdad en un grupo de empresas nacional. La Sala funda su decisión en carecer de condición de sindicato más representativo a nivel estatal y no contar con un mínimo del 10% de los representantes unitarios en el ámbito geográfico y funcional del convenio del grupo de empresas. Además, aunque el art. 85.2 ET admite la posibilidad de que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa puedan establecer las condiciones para regular el deber de negociar los planes de igualdad en el ámbito de las empresas sometidas al mismo, el supuesto litigioso no se acomoda a tal previsión, pues no se trata de participar en la negociación del plan de igualdad de una empresa, sino de un grupo de empresas, sin que el convenio colectivo aplicable incluya previsión alguna en tal sentido.

16.3.- Negociación colectiva del Plan Igualdad. Excepciones.

Por la Sala IV se han dictado distintas sentencias en las que se analiza si procede la inscripción y registro del Plan de Igualdad elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con interlocutor válido. La **STS 20-11-2024 (Rc 103/2024) ECLI:ES:TS:2024:5703**, recuerda que la regla general es la negociación colectiva del PIE, incluso cuando existan dificultades para pactarlo, y solo de manera muy excepcional como puede ser el bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, la negativa a negociar, la ausencia de órganos representativos etc., podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando estas exigencias, pero entendido como provisional. Se aprecia esta excepción por incomparecencia de los sindicatos a la constitución de la comisión negociadora. La misma doctrina se aplica en la **STS 20-11-2024 (Rc 56/2024) ECLI:ES:TS:2024:581**.

No se aprecia una situación excepcional de bloqueo negocial en la **STS 7-5-2025 (Rc 101/2023) ECLI:ES:TS:2025:2047**, por la razón que la empresa

sólo requirió en una única ocasión a la representación legal de los trabajadores para constituir la comisión, y al no obtener respuesta, prosiguió y culminó su elaboración con una comisión de trabajadores creada al efecto. Se destaca la necesidad de agotar las posibilidades de negociación del Plan de Igualdad.

16.4.- Silencio administrativo positivo.

La STS **20-12-2024 (Rc. 623/2024) ECLI:ES:TS:2024:6263** afirma que constatada que la resolución expresa denegatoria de inscripción y registro del Plan de Igualdad se dictó **transcurrido el plazo de tres meses** que establece el art.42.1 de la LPAC, se ha de estimar por **silencio administrativo positivo**, sin que concurra ninguna de las excepciones que prevé el precepto. Aplica la doctrina de STS (Pleno) 543/2024 de 11 de abril (rec. 258/2022); Ilunion. Esta doctrina se aplica en la **STS 20-11-2024 (Rc 63/2024) ECLI:ES:TS:2024:5811; STS 20-11-2024 (Rc 236/2023) ECLI:ES:TS:2024:5816**.

16.5.- Registro de los planes de igualdad y control de legalidad.

La **STS 27-5-2025, (Rc 111/2023)*** efectúa un exhaustivo análisis sobre el control que corresponde efectuar a la Autoridad laboral en la inscripción del Plan de Igualdad. La Sala IV parte de que el control de legalidad está reservado a los tribunales, de manera que a la Autoridad laboral lo que le corresponde es realizar un control de aspectos formales cuyo incumplimiento puede ser objeto de vigilancia por su parte. Así ocurre cuando el plan de igualdad ha sido negociado y pactado con una comisión ad hoc sin reunir el sujeto negociador los requisitos mínimos. Sin embargo, esto no ocurre en el caso analizado en el que el plan se ha negociado por una comisión formada por dos miembros de cada uno de los sindicatos con representación en la empresa, por lo que no estamos ante un PI negociado por quien no tiene apariencia de sujeto negociador válido. Ello determina que el cuestionamiento de las reglas de legitimación para la composición de la comisión negociadora compete a los tribunales, sin que la Autoridad Laboral pueda suplir dicha función. En el mismo sentido la Sala entiende que la obligación de incluir una auditoría retributiva en el plan de igualdad excede del control formal por la Autoridad Laboral por tratarse de un control de legalidad, que la Administración no puede asumir, más allá de que se le reconozca legitimación activa para impugnar el plan de igualdad ante los tribunales competentes.

17.- Salario y régimen retributivo.

17.1.- Incentivo de absentismo.

La **STS 20-1-2025 (Rc 99/2024). ECLI:ES:TS:2025:174**, se dicta en el ámbito de un procedimiento de impugnación de convenio colectivo que solicita la nulidad parcial de la regulación del incentivo de mejora establecido en el Convenio colectivo de Verallia Spain SA, por considerar que su regulación es

discriminatoria por enfermedad, por razón de sexo y por asociación por razón de enfermedad. La Sala IV entiende que es lícito establecer un plus salarial para combatir el absentismo que tenga en cuenta las ausencias al trabajo no justificadas o que no constituyen uno de los factores de discriminación prohibidos, sin perjuicio de que, al interpretar y aplicar el precepto convencional, además de las ausencias que se mencionan expresamente en el convenio colectivo se excluyan también las que son discriminatorias.

17.2.- Pagas extraordinaria MIR. Complemento atención continuada.

La **STS 26-2-2025 (Rc 1911/2023), ECLI:ES:TS:2025:910**, reitera su doctrina de que las pagas extraordinarias de los médicos residentes en formación no han de incluir el complemento de atención continuada por la realización de guardias médicas. A tal efecto tiene en consideración el RD 1146/2006, regulador de esta relación laboral especial, que en su art. 7.2, recoge que el importe de las pagas extras debe incluir necesariamente una mensualidad de sueldo y el complemento de grado de formación, pero en ningún caso impone que haya de corresponderse con la íntegra retribución mensual ordinaria. El precepto garantiza la cuantía mínima de las pagas extras, pero no impone la equiparación del importe de las pagas extras con la retribución mensual ordinaria. Igual criterio se sigue, entre otras, en la **STS 5-3-3035 (Rc 96/2023) ECLI:ES:TS:2025:1016**.

17.3.- Plus penosidad, toxicidad o peligrosidad.

La **STS 5-5-2025 (Rc 114/2023) ECLI:ES:TS:2025:2126**, rechaza que los trabajadores que desempeñan funciones de conservación y mantenimiento de las infraestructuras destinadas al tráfico en autopistas de la Comunidad Autónoma de Madrid, con las categorías de operario de viabilidad, operario de conservación y operario electricista, tengan derecho a percibir el incremento salarial previsto en el artículo 37 del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la citada Comunidad Autónoma, por la realización de trabajos penosos, tóxicos, o peligrosos. La Sala IV entiende que la circunstancia de trabajo penoso, tóxicos o peligroso ya han sido previsto en la determinación del salario del personal afectado por el conflicto que establece un plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras. El plus analizado tiene naturaleza de complemento salarial de puesto de trabajo y retribuye las especiales peculiaridades que caracterizan la prestación del servicio.

17.4.- Plus transporte. Personal subrogado al amparo convenio colectivo del sector de handling.

La **STS 11-9-2024 (Rc 105/2021) ECLI:ES:TS:2024:4489**, analiza si debe excluirse o no el plus de transporte en el cómputo de las retribuciones fijas percibidas por el trabajador durante el año siguiente a la subrogación, a efectos

de comprobar el cumplimiento de la indemnidad salarial establecida como garantía *ad personam* en el III Convenio colectivo del sector servicios de asistencia en tierra de aeropuertos (handling), para el caso de sucesión de empresas. La Sala considera que, en el caso de personal subrogado al amparo del convenio colectivo mencionado, la percepción bruta anual que debe configurar la garantía salarial (indemnidad retributiva) tras la subrogación empresarial, debe comprender lo percibido como plus de transporte en las dos empresas afectadas, con independencia de si posee carácter salarial o extrasalarial. Sobre la misma materia y en igual sentido se pronuncia la **STS 30-10-2024 (Rc 2584/2021) ECLI:ES:TS:2024:5382**.

17.5.- Compensación y absorción: Complemento de antigüedad con incrementos del SMI.

La **STS 25-3-2025 (Rc 324/2023), ECLI:ES:TS:2025:1510**, considera que se aplica la compensación y absorción del complemento de antigüedad previsto en el Convenio colectivo de salas de exhibición cinematográfica de Galicia con los incrementos del salario mínimo interprofesional. A tal efecto, entiende que el complemento de antigüedad consolidada ostenta carácter salarial, por lo que resulta computable para obtener la base de comparación con el nuevo SMI. Precisa que el **SMI** lo que establece es una **garantía de un salario mínimo**, no el establecimiento de un salario base al que se le puedan añadir los complementos salariales.

17.6.- Retribución variable. Rescisión contractual por causa no imputable al trabajador.

La **STS 13-03-2025 (Rc 2128/2023) ECLI:ES:TS:2025:1281**, reconoce al trabajador el derecho a percibir la parte proporcional de la retribución variable, pese a no haber estado de alta en la empresa durante todo el periodo de devengo, debido a que su contrato se extinguió con anterioridad. La Sala valora que la extinción fue consecuencia de una previa **modificación sustancial de condiciones** de trabajo de la que resultó perjudicado. Entiende que se está ante un supuesto diferente de la dimisión voluntaria del trabajador y más próximo a otros supuestos extintivos del contrato por **causas ajenas a su voluntad**.

Este criterio sigue la **STS 09-04-2025 (Rc 3654/2022) ECLI:ES:TS:2025:1678**, respecto al derecho a percibir el stock **options** a pesar de que la extinción se produjo antes de la finalización del periodo de consolidación de las acciones. En este caso el trabajador fue objeto de un **despido improcedente**, por lo que la extinción anticipada lo fue por causas ajenas a su voluntad.

17.7.- Compensación en nómina de pagos indebidos.

La STS 21-05-2025 (Rc 119/2023), ECLI:ES:TS:2025:2392, considera que es posible que la empresa descuente en las nóminas de los trabajadores los excesos en un pago salarial anterior, aplicando el mecanismo de la compensación. Ahora bien, para que esta actuación sea lícita es necesario que **no exista controversia sobre los excesos** retributivos junto a la **obligación de devolverlos**. Estos requisitos están presentes en el caso examinado y lleva a declarar la validez de la compensación que con carácter general efectuó la empleadora, sin prejuzgar los casos individuales que puedan plantearse.

17.8.- Registro salarial.

La STS 21-11-2024 (Rc 218/2023) ECLI:ES:TS:2024:5709, analiza el recurso interpuesto por la empresa Ericsson España, S.A., frente a la sentencia que le obligó a proporcionar los datos retributivos de la totalidad de la plantilla, de tal manera que se podía identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. El Tribunal analiza el art.28.2 ET, art. 5 del Real Decreto 902/2020 y la normativa de protección de datos, y concluye que el registro salarial debe contener **valores medios de los salarios** desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, pero **no datos individualizados** que puedan identificar el salario de una persona trabajadora. Aplica la Sala el mismo criterio en STS 15-01-2025 (Rc 136/2023) 2025 ECLI:ES:TS:2025:154.

18.- Sucesión de empresa.

18.1.- Inexistencia de sucesión legal o convencional.

La STS Pleno 19-02-2025 (Rc 183/2024) ECLI:ES:TS:2025:775, examina el despido colectivo por causas productivas de trabajadores de una empresa con la que se celebró un convenio para la atención de menores extranjeros. El centro en el que desarrollaban su actividad se incendió, por lo que fueron trasladados a otras instalaciones en la que continuaron con su servicio hasta que el convenio finalizó, siendo los menores desalojados y el centro cerrado. Antes de su conclusión el primer centro fue reconstruido y la Diputación celebró con otra empresa un nuevo convenio para la misma actividad de atención a menores extranjeros, que llevaba a cabo con trabajadores propios. Lo que se cuestiona es si la empresa con la que se celebró el nuevo convenio tenía la obligación legal o convencional de subrogar a los trabajadores despedidos. La Sala IV niega la existencia de **sucesión legal** por **no transmitirse una unidad productiva autónoma**; a tal fin valora que las empresas desarrollaron su actividad en centros distintos, los menores no fueron trasladados de un centro a otro, no se contrató a los trabajadores despedidos y no se transmitieron medios materiales. Tampoco considera que se haya producido una **sucesión convencional**, porque **no se produjo una sucesión en el servicio que mantuviera su identidad**, pues cada centro desempeñó sus funciones de forma coetánea hasta que uno cerró y los menores de un centro no fueron ingresados en el otro. Por último, considera que concurre para su despido una **causa**

productiva, que es la finalización del convenio suscrito y el cierre del centro de acogida.

18.2.- Sucesión legal. Responsabilidad recargo de prestaciones.

La **STS 29-10-2024 (Rc 2535/2022), ECLI:ES:TS:2024:5389**, considera que la compañía sucesora, que ha adquirido la totalidad de la empresa, responde solidariamente de las consecuencias jurídicas derivadas de la responsabilidad de la anterior empresa frente a los trabajadores expuestos al amianto, aunque sus contratos quedaron extinguidos antes de la transmisión. La Sala entiende que se trata de un supuesto de **sucesión legal**, a la que se le aplica el art.44.3 del ET, por lo que la nueva empresa responde de forma solidaria durante tres años, que abarca las **indemnizaciones por los daños en la salud del trabajador**, derivados del incumplimiento por la empresa cedente de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral y el **recargo de prestaciones**. La Sala afirma que la singular naturaleza del recargo de prestaciones no ha impedido que la doctrina de la Sala IV haya extendido la responsabilidad en esta materia a la empresa sucesora a partir de la STS 23 de marzo de 2015 (Rc 2057/2014), y el mismo criterio que aplica en la presente resolución, por lo que se declara la responsabilidad solidaria del nuevo empleador.

18.3.- Sucesión legal. Personal de encuestas.

La cuestión que se somete a la Sala es si se ha producido la transmisión de una unidad productiva y ha existido una sucesión de plantilla, en el caso que el Centro de Investigaciones Sociológicas ha terminado la relación mercantil que tenía con sus encuestadoras y la encomienda a TRAGSATEC a través de un “encargo de larga duración”. La **STS 04-03-2025 (Rc 5377/2023) ECLI:ES:TS:2025:1026**, recuerda que cuando la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, solo estaremos ante una sucesión de plantilla cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata aportando su propio personal, sino que se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla anterior, por lo que asume la obligación de subrogarse en la relación laboral en aplicación del artículo 44 ET. Es lo que ocurre en este caso, en el que el objeto de encargo descansa en la mano de obra, y la nueva empresa ha contratado a gran parte del personal que con anterioridad prestaba servicios para el CIS, 82 trabajadores de los 106, por lo que se está ante un supuesto de sucesión de plantilla.

18.4.- Sucesión legal. Transmisión de centros educativos a la red pública.

La **STS 17-9-2024 (Rc 3108/2023) ECLI:ES:TS:2024:4745**, examina un supuesto en el que una Fundación privada escolar transmite a la Generalitat de Cataluña centros educativos que pasan a integrarse en la red de centros públicos. La Sala incide en que la clave para distinguir entre sucesión legal y

convencional ha de buscarse en la efectiva transmisión de la infraestructura empresarial necesaria para el desarrollo de una actividad económica. Además, el convenio colectivo no puede desconocer los derechos de carácter necesario del art. 44 ET, ni condicionarlos al cumplimiento de obligaciones formales no contempladas en el texto legal. En este supuesto se está ante un caso de sucesión legal previsto en el art.44 ET, ya que la integración comporta la transmisión de una unidad productiva, al transferir a la Generalitat los solares, inmuebles, locales en los que se desempeña la actividad educativa, junto al personal adscrito a la misma.

18.5.- Reversión del servicio. Prestación con propio personal.

La **STS 03-12-2024 (Rc 1161/2023) ECLI:ES:TS:2024:6089**, examina un supuesto de reversión del servicio de auxiliares en la estación Puerta de Atocha, actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra, pasándolo a prestar la entidad pública con su propio personal, sin hacerse cargo de ningún trabajador de la contratista y sin transmisión de elementos materiales o patrimoniales. La Sala recuerda que las actividades que descansan fundamentalmente en la mano de obra, el conjunto de trabajadores que realizan esta actividad puede constituir una entidad económica. No obstante, para que esa entidad “mantenga su entidad” y haya transmisión o sucesión empresarial, el nuevo empresario no solo ha de continuar con la actividad, sino se ha de haber hecho cargo de una parte esencial de la planilla. Esta circunstancia no está presente en el supuesto analizado en el que la entidad no se ha hecho cargo de ningún trabajador y desarrolla el **servicio con personal propio**, por lo que no se está ante un caso de sucesión de empresas.

18.6.- Despido colectivo previo a la sucesión de contratas.

La **STS 5-3-2025 (Rc 4728/2023) ECLI:ES:TS:2025:922**, analiza el despido colectivo por causas productivas que realizó la empresa adjudicataria, consistente en la pérdida de la contrata, que afectó a toda la plantilla y finalizó con acuerdo suscrito con el único delegado de personal. Se valora que la única causa para proceder a la extinción fue la finalización de la contrata, dos días antes de que la nueva empresa adjudicataria la asumiera, siendo pactado el despido colectivo con el único delegado de personal de la empresa. El TS considera que con esta actuación se truncó el **efecto útil de la normativa protectora** de los trabajadores en los supuestos de transmisión de empresa y entiende que esta conducta no puede neutralizar la obligación de subrogación impuesta legalmente, de la que es responsable la empresa cesionaria.

18.7.- Fusión por absorción. Representatividad sindical.

La **STS 11-09-2024 (Rc 194/2022), ECLI:ES:TS:2024:443**, aborda si determinados sindicatos conservan el derecho a mantener la representatividad que tenían antes de que se produjera la subrogación de los trabajadores por

fusión por absorción entre Bankia y CaixaBank, y si se ha vulnerado el art.44.5 ET. En los supuestos de sucesión de empresas la condición de representantes de los trabajadores se mantiene en tanto que la unidad de representación de la entidad cedida mantenga su autonomía en relación con las correspondientes de la entidad cesionaria, perdiéndose en caso de que ambas plantillas se hayan integrado compartiendo centros de trabajo. La Sala IV considera que, tras la subrogación de la entidad mercantil afectada, Bankia, no ha conservado la autonomía de la unidad productiva objeto de transmisión, habiendo perdido su identidad y formando una única entidad; por lo que no procede el derecho a mantener la representatividad sindical.

19.- Teletrabajo.

La adecuación de los acuerdos individuales de teletrabajo con la Ley 10/2021, de trabajo a distancia es el objeto de la sentencia de **04-03-2025 (Rc 56/2023) ECLI:ES:TS:2025:1043**. Tres pronunciamientos relevantes efectúan la Sala a partir del acuerdo colectivo alcanzado por CC.OO y el Grupo Endesa sobre el trabajado a distancia consistente en que cada semana se teletrabajaba tres días y se trabajaba presencialmente dos decidiéndolos el manager del trabajador. En primer lugar, se considera que la cláusula de un acuerdo que permite a la empresa requerir al trabajador para que preste servicios presencialmente en días que estaba previsto el teletrabajo sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados no es conforme al art. 8.1 de la LTD y tampoco con el 1256 CC en la medida que la primera prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad y la segunda impide dejar la validez y el cumplimiento de los contratos al arbitrio de uno de los contratantes. En segundo lugar, la cláusula del acuerdo que señala que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo tampoco es conforme con el art. 7.b) que fija como contenido mínimo obligatorio del acuerdo, entre otros, la enumeración de los gastos y el art. 12 que impone la obligación de la empresa sufragar o compensar el desarrollo del trabajo a distancia ya que dichos preceptos de la Ley son normas de Derecho necesario por lo que admiten la mejora de las condiciones del trabajador, pero no su empeoramiento. En tercer y último lugar, la Sala desestima la aplicación analógica a una cláusula del acuerdo que señala que el teletrabajador deberá incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo para atender las gestiones necesarias.

De nuevo se ocupa la Sala de la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia en la sentencia **02-04-2025 (Rc 169/2022) ECLI:ES:TS:2025:1514** y lo hace para analizar si determinadas cláusulas de un contrato tipo de trabajo a distancia denominado “Acuerdo sobre Home Office y trabajo a distancia” que la empresa TELEPERFORMANCE ESPAÑA SAU suscribe con las personas trabajadoras que teletrabajan son respetuosas con sus preceptos. Va la Sala cotejando una por una las cláusulas del contrato tipo con el correspondiente precepto de la LTD relativo a la compensación de gastos, al hecho de tener el trabajador que facilitar su correo electrónico y número de teléfono personal, a la desconexión digital, a la reversibilidad y a la entrega por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios.

20.- Tiempo de trabajo y jornada.

20.1.- Tiempo de trabajo efectivo.

En esa **STS 10-07-2024 (Rc 77/2022) ECLI:ES:TS:2024:3999** relativa a la demanda interpuesta por UGT-FICA frente la empresa Red Eléctrica de España SAU se considera que para el cálculo de la jornada anual cuando concurren supuestos de suspensión de la relación laboral derivados de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción y guarda, riesgo de embarazo y riesgo durante la lactancia y disfrute de licencias retribuidas según el art. 27.1 del convenio colectivo de aplicación, deben excluirse proporcionalmente dichos períodos tanto en la parte fija como en la flexible de las dos horas de prolongación. Pronunciamiento similar se contiene en la **STS 06-05-2025 (Rc 149/2023) ECLI:ES:TS:2025:2001** a los efectos de causar derecho al devengo de la paga de beneficios y de percibir su importe íntegro.

En **STS 29-01-2025 (Rc 108/2023) ECLI:ES:TS:2025:400** hay que partir de que la empresa aplicó un ERTE por fuerza mayor autorizado por la autoridad laboral de modo que la empleadora va concretando mensualmente tanto los días de ERTE como los días de alta. Se discute entonces el modo de proceder de la empresa. El sindicato demandante, SEPLA, reclama que se excluya del ERTE y se considere como día trabajado el día de fin de vuelo cuando el vuelo tripulado finalizada antes de las 12 de la noche, pero los 30 minutos posteriores que son “tiempo de fin de vuelo”, esto es, el dedicado por el piloto a las tareas de entrega de la aeronave o para dejarla debidamente estacionada y cerrada transcurren ya en el día siguiente y que la empresa, aunque los abona incluye en el ERTE de suspensión. Pide igualmente que los períodos de descanso no se incluyan en el ERTE. La Sala analizando el Convenio aplicable no ve incompatibilidad alguna ya que, en el primer caso, se trata de una misma y única jornada de trabajo de modo que lo que no puede es iniciarse la jornada en un día de ERTE, pero nada impide que se concluya cuando además se trata de unos minutos y, en el segundo caso, en cuanto a los descansos tampoco hay obstáculo alguno ya que la finalidad de que el piloto disponga de un tiempo de descanso suficiente queda cumplida cuando ese período coincide con la suspensión del contrato por ERTE.

En esta **STS 08-04-2025 (Rc 98/2023) Roj: STS 1622/2025 - ECLI:ES:TS:2025:1622** y con relación a la imposición por parte de la empresa VUELING AIRLINES, SA de forma unilateral a través del manual de Operaciones las “imaginarias de aeropuerto” se considera que la actividad del transporte aéreo y su personal de vuelo tiene una regulación específica pues así está recogido en la Directiva 2003/88, art. 17.2 y 3 c) ii. Por ello ha de acudirse al RD 1561/95 de Jornada especiales y a su propia Directiva 2000/79 cuyo objeto es aplicar el Acuerdo europeo sobre la ordenación de tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado en marzo de 2000. En el juego de toda esta normativa se considera que las “imaginarias” no son trabajo efectivo y tampoco lo son por el tiempo, la exigencia y las condiciones de su desempeño.

La **STS 22-04-2025 (Rc 77/2023) ECLI:ES:TS:2025:2061** confirma la sentencia de la Audiencia Nacional que había desestimado la demanda en la que esencialmente se pedía que se declarara nula la consideración como trabajo no efectivo los viajes en pasivo atendiendo al convenio colectivo de Ferrovial Servicios, S.A., (actualmente SERVEO SERVICIOS, SA). La propia redacción del precepto aplicable, art. 52, atendiendo no a la jornada, sino al concepto retributivo para aquellos supuestos de quienes viajan en pasivo en el tren impide entender que va en contra de las previsiones comunitarias. Finalmente, niega que vaya a plantearse cuestión prejudicial alguna, dado que no existe duda ni necesidad de interpretación, por cuanto el objeto del debate se refiere en los términos en que está planteado, la nulidad del artículo 52 que retribuye un tiempo de trabajo, a una discusión ajena al contenido de la Directiva 2003/88/CE.

En la **STS 04-06-2025 (Rc 234/2023) *** se determina que no es tiempo de trabajo efectivo el tiempo empleado por las personas trabajadoras designadas como presidente y vocales de las mesas electorales en los procesos de representación de los trabajadores en la empresa Paradores de Turismo de España SME SA. sin perjuicio de que sea retribuido. Acude la Sala a los parámetros fijados por la jurisprudencia del TJUE, esto es, elemento profesional, de autoridad y espacial para determinar que, aunque se está en el centro de trabajo, ni se está a disposición del empresario ni se realizan funciones habituales o conectadas a las mismas.

20.2.- Desplazamientos.

En la **STS 27-11-2024 (Rc 88/2023) ECLI:ES:TS:2024:5973** de nuevo analiza la Sala si el desplazamiento desde el domicilio personal del trabajador hasta el domicilio del primer cliente y desde el domicilio del último cliente hasta el regreso del empleado a su domicilio particular computa como tiempo de trabajo efectivo. Realiza la Sala un estudio sistemático de la legislación nacional; de las sentencias del TJUE dictadas sobre la materia y de la jurisprudencia de la propia Sala. Aplicando todo ello al caso concluye que no han quedado probadas las circunstancias específicas del TJUE del asunto Tyco, ni de las citadas sentencias del TS 605/2020, de 7 julio (rec. 208/2018) y 617/2021, de 9 junio (Rc 27/2020). Por todo ello estima el recurso, casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional y desestima la demanda de conflicto colectivo que había interpuesto FI-CC.OO contra la empresa TK ELEVADORES SLU.

En esta **STS 21-04-2025 (Rc 162/2023) ECLI:ES:TS:2025:1914** se analiza de nuevo si debe computarse como tiempo de trabajo los desplazamientos de las personas trabajadoras al final de la jornada, esto es, desde el domicilio del último cliente a su domicilio teniendo en cuenta que la empresa reconoce como tiempo de trabajo el desplazamiento al principio de la jornada, desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el del primer cliente. Aplicando normativa y jurisprudencia al respecto y considerando que no constan acreditados elementos fácticos que determinen en qué condiciones se prestan los servicios al ir y volver

del trabajo y que tampoco se acreditan razones excepcionales que justifiquen la alteración de la regla general, no es posible aplicar la doctrina del caso Tyco por lo que casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional que lo había reconocido y desestima la demanda de conflicto colectivo.

20.3.- Guardias de presencia y tiempo de espera.

Tras la rectificación de su doctrina en la sentencia 159/2022, de 17-02 (Rc 123/2020) continúa la Sala pronunciándose sobre la consideración como tiempo de trabajo efectivo las guardias de presencia física en el centro de trabajo de los empleados de ambulancia. Así lo hace en la **STS 16-01-2025 (Rc 3719/2022) ECLI:ES:TS:2025:181** que cita sentencias dictadas al respecto y en la que insiste en que el transporte por ambulancia está excluido del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales por lo que son de aplicación las reglas ordinarias sin ninguna especificidad y por tanto la Directiva 2003/88/CE y la jurisprudencia del TJUE que reproduce, de modo que aunando el “elemento espacial”, esto es, que la obligación de la personas trabajadora de permanecer en las instalaciones de la empresa o en el lugar por ella indicado y el “elemento temporal” a disposición de la empleadora para dar una respuesta inmediata en caso de necesidad, debe considerar tiempo efectivo de trabajo al carecer de libertad alguna para dedicarse a actividades personales o de ocio.

Precisamente por no estar a disposición de la empresa ni teniendo que realizar funciones adicionales propias de su trabajo, la Sala en **STS 21-05-2025 (Rc 81/2023)** * ratifica la sentencia de la Audiencia Nacional que no había considerado tiempo de trabajo efectivo los tiempos en los que los trabajadores con categoría de interventor de las sociedades Renfe Operadora y Renfe Viajeros esperan desde la finalización de un servicio hasta la toma del siguiente tren que les ha de trasladar hasta su residencia.

20.4.- Solapamiento descanso y festivos.

En esta **STS 09-07-2024 (Rc 222/2022) ECLI:ES:TS:2024:3970** se analiza un caso de solapamiento del descanso mínimo semanal y los 14 días festivos anualmente establecidos de modo que tras reiterar doctrina de la Sala se concluye que, dado que la finalidad es la misma, esto es, contribuir al descanso, cuando existe coincidencia y la empresa no efectúa compensación alguna, dicha práctica no es ajustada al art. 37 del ET y a la Directiva 2003/88. Y a ello no obsta el Acuerdo previo al que llegaron las partes ya que no consta voluntad alguna de no querer fijar ninguna compensación, sino tan solo la voluntad de mejorar esos descansos mínimos semanales.

En la **STS 30-04-2025 (Rc 113/2023) ECLI:ES:TS:2025:2062** se trata de determinar si las personas trabajadoras que realizan su jornada de lunes a domingo con descanso semanal en día fijo entre lunes y viernes tienen derecho

a la compensación de un día de disfrute adicional cuando coincide su día de descanso con un festivo. Cita la Sala dos sentencias próximas y aplica el art. 37.2 ET en relación con el 38 y el 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos reconociendo el derecho ya que lo contrario implicaría que las personas con esta jornada disfrutarían de menos descansos que el resto.

20.5.- Incrementos y compensaciones horas extras.

En esta **STS 12-09-2024 (Rc 225/2022) ECLI:ES:TS:2024:4559** la Sala revisa la interpretación que del art. 33.2 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro había realizado la Audiencia Nacional. El Convenio señala que cada hora de trabajo realizado sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se abona con un incremento del 75% sobre el salario de la hora ordinaria y *“la compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse también mediante el disfrute de un periodo de descanso retribuido equivalente”*. Los demandantes pretenden que cuando se opta por el descanso también se incrementen un 75 por ciento de modo que cada hora sería compensada con 1,75 horas de descanso. Sin embargo, la literalidad del precepto no lo permite y tampoco la interpretación teleológica poniéndose de manifiesto que el art. 35.1 ET para el abono hace una remisión al convenio, pero para el descanso no; que el Estatuto fija un mínimo derecho necesario para la retribución, esto es, no puede ser inferior al valor de la hora ordinaria, pero no hace lo mismo en el caso de la compensación; que el término “equivalentes” se refiere y se conecta con las horas extraordinarias realizadas de manera que si el convenio hubiera querido realizar una regulación distinta a la del Estatuto debería haberse redactado y explicitado con claridad.

20.6.- Permisos.

En materia de permisos la Sala ha dictado la **STS 05-03-2025 (Rc 93/2023) ECLI:ES:TS:2025:1025** con relación a los permisos en situación de jubilación parcial. En cuanto al permiso por hospitalización dos sentencias: la **STS 12-03-2025 (Rc 5/2023) ECLI:ES:TS:2025:1014** y la **STS 06-05-2025 (Rc 104/2023) ECLI:ES:TS:2025:2074** debiendo en estos casos estar a lo dispuesto en el convenio aplicable y al límite infranqueable del alta médica y de la curación del familiar por lo que es posible que antes del plazo máximo pueda extinguirse el derecho al cursarse alta médica.

21.- Tutela del derecho a la libertad sindical.

21.1.- Voto telemático.

En la **STS 05-02-2025 (Rc 76/2023) ECLI:ES:TS:2025:508** el Tribunal analiza la cobertura legal del **voto telemático** en las elecciones sindicales y la viabilidad

de su introducción por un acuerdo entre la empresa y una parte de los sindicatos. Convocadas elecciones en el Grupo Iberdrola, se llegó a un acuerdo entre el Grupo y la mayoría de la representación social para incorporar el voto telemático. Descartada la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo para la pretensión de ilicitud del sistema de voto telemático al tratarse de un verdadero conflicto jurídico real y actual por afectar a la totalidad de los trabajadores de las empresas y sin cuestionamiento alguno sobre la viabilidad técnica, estima la Sala en primer lugar que no existe habilitación legal. Acude al art. 75 del ET indicando que la interpretación literal no lo admite y tampoco la realidad social y el nivel de desarrollo tecnológico puesto que no se trata de una regulación arcaica y trasnochada ya que data del R.D. Legislativo 2/2015 cuando era perfectamente posible desde el punto de vista informático y telemático. Pero es que además normas coetáneas lo incorporaron expresamente como el Estatuto Básico del Empleado Público o el Real Decreto 555/2011 sobre el régimen electoral del Consejo de Policía. Sin embargo, modificaciones posteriores del ET e incluso la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia tampoco lo contemplaron. Rechaza igualmente la Sala la posibilidad de que se incorpore a través de un acuerdo. Hace especial hincapié en indicar que el régimen electoral es materia de orden público, derecho necesario y naturaleza jurídica indisponible por lo que se ha de ser especialmente cauteloso para admitir una alteración de las reglas legales a través de la negociación colectiva. Además, su relevancia trasciende el perímetro de la empresa extendiéndose a todo el sector de la actividad. Concluye así que corresponde al legislador fijar el marco en el que la negociación colectiva puede abordar esta cuestión con reglas que modulen la normativa legal en cuanto al procedimiento electoral tanto en los aspectos concretos y en las materias como en la definición del rango, clase y naturaleza de los acuerdos y convenios colectivos habilitados. Por todo ello concluye que ni hay habilitación legal ni es materia que pueda ser objeto de un pacto entre la empresa y una parte de los sindicatos.

21.2.- Elección de los delegados de prevención.

En esta **STS 09-07-2024 (Rc. 208/2022) ECLI:ES:TS:2024:4310** se analiza la forma de designación de los delegados de prevención por parte del comité de empresa y en concreto si el sistema de designación por mayoría (sin proporcionalidad) vulnera el derecho a la libertad sindical de uno de los sindicatos afectados. Menciona, en primer lugar, la normativa aplicable: art. 35 y 38 de la LPRL y el II Convenio de Telefónica y empresas vinculadas del 2019 así como su Disposición Final Cuarta. Continúa con el análisis de la naturaleza del Comité de Seguridad y Salud (CSSL) y su regulación. Y concluye negando vulneración alguna ya que excluye la regla de proporcionalidad en la designación de los delegados de prevención o en los integrantes del CSSL y de los miembros del Comité de Seguridad y Salud (CSSL).

21.3.- Libertad sindical en su vertiente de acción sindical.

En la **STS 21-11-2024 (Rc 245/2022) ECLI:ES:TS:2024:5822** se descarta la vulneración de la libertad sindical de dos personas afiliadas al sindicato y empleadas del mismo cuando se disuelve la Sección Sindical Estatal de la que eran miembros como consecuencia de una reforma de los Estatutos. Se analizan tres escenarios. En primer lugar, la cobertura jurídica argumentando la Sala que según el art. 8.1.a) LOLS los trabajadores afiliados a un sindicato pueden constituir secciones sindicales y según el art. 2.2.a) LOLS los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos. Luego, las secciones sindicales a las que tienen derecho las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato tienen que constituirse de acuerdo con lo establecido en los estatutos. En segundo lugar, la singularidad del caso en cuanto que el sindicato actúa como empleador de los recurrentes. Señala entonces la Sala: 1) que la reforma operada se proyectó con carácter general sobre todas las secciones sindicales estatales y no solo sobre las de los trabajadores; 2) que continuaban siendo representantes sindicales de UGT, antes de la Sección Sindical Estatal y tras la reforma de las secciones sindicales UGT-País Vasco y UGT-Región de Murcia y 3) que formaban parte de la comisión negociadora del convenio colectivo marco de UGT antes y después. En tercer lugar, se aborda la posibilidad de impugnar la constitución de una determinada sección sindical, la irrelevancia de que poco antes de la disolución se aceptara la existencia de la sección sindical y la multa por temeridad impuesta a los demandantes.

En esta **STS de 20-12-2024 (Rc 29/2023) ECLI:ES:TS:2024:6276** se analiza el alcance del art. 10 LOLS en cuanto a la posibilidad de un sindicato de designar un delegado sindical a nivel autonómico con todos los derechos y prerrogativas que contempla dicho precepto. Reiterando su doctrina la Sala no encuentra justificación para la denegación dado que la empresa ILUNION EMERGENCIAS S.A. que gestiona el 061 de Andalucía cuenta con más de 250 trabajadores, el sindicato CGT ha obtenido en dicho ámbito un 10 por 100 de los votos, cuenta con una representación del 23,80% y tiene presencia en los comités de empresa en el ámbito autonómico. Cumpliéndose estos presupuestos, la negativa de la empresa a reconocer el nombramiento de un delegado sindical vulneró el derecho de libertad sindical del sindicato.

La sentencia anterior es citada en la **STS 05-05-2025 (Rc 91/2023) ECLI:ES:TS:2025:2078** donde precisamente se niega el derecho del sindicato reclamante a nombrar un delegado sindical por no alcanzar la empresa demandada los 250 trabajadores. Tampoco puede nombrar delegados sindicales complementarios o adicionales al amparo del art. 10.2 LOLS y 77 c) del II Convenio colectivo de Gas Naturas Fenosa SA por no haber alcanzado la representación del párrafo segundo del art. 76 del Convenio en cuanto que si bien tiene más del 10% de representantes electos en la empresa demandada no lo tiene en el conjunto de las empresas encuadradas en el ámbito del convenio colectivo.

21.4.- Libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva.

En la **STS 02-07-2024 (Rc 276/2022) ECLI:ES:TS:2024:3692** se analiza en el marco de un proceso de tutela de derechos fundamentales si se ha producido una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva cuando se negocia una subida salarial por la Comisión Permanente del Comité Intercentros teniendo en cuenta que en las elecciones sindicales CCOO había obtenido un 43,40% y en el Comité Intercentros un 38,462%. Se considera, por un lado, que existe cobertura jurídica ya que el art. 87.1 del ET posibilita en el ámbito de la negociación de convenios de empresa una legitimación dual, alternativa y excluyente, esto es, representación unitaria o sindical y que cuando es la empresa (art. 89.1 ET) la que promueve la negociación puede elegir libremente una u otra habiéndose optado en el presente caso por la unitaria. Por otro lado, la negociación entraba dentro de las facultades que el Reglamento otorgaba a la Comisión Permanente por lo que debía estarse a la representatividad que cada sindicato tenía en el Comité Intercentros. Dado, pues, que no se trataba de una decisión contraria a la Ley ni claramente arbitraria o injustificada según la doctrina constitucional el derecho a la libertad sindical no quedó lesionado.

Se ocupa la Sala en la **STS 10-07-2024 (Rc 143/2022) ECLI:ES:TS:2024:3948** del derecho a la negociación en un caso en el que la empresa fijó los objetivos conforme a lo establecido en el Convenio colectivo y en el Acuerdo marco, fueron entregados a la RLT y no fue hasta nueve meses después cuando mostraron su disconformidad. Atendiendo a la regulación convencional se considera que dejar transcurrir más de nueve meses sin efectuar observación alguna constituye un dato revelador de la tácita conformidad con la medida o al menos con el hecho de que no fuera necesario convocar una reunión de la Comisión de Seguimiento. Además, el deber de negociar de la empresa quedó cumplido con la remisión de la propuesta ya que no se impone la obligación de tener que llegar a un acuerdo.

El **Pleno** se pronuncia en la **STS 07-05-2025 (Rc 44/2023) ECLI:ES:TS:2025:1992** en un recurso de casación ordinaria si la negativa a constituir la correspondiente mesa de negociación del convenio colectivo del sector de las **personas trabajadoras del hogar** para el ámbito de la Comunidad del País Vasco por parte de la patronal representativa empresarial, CONFESBASK, constituye una conducta vulneradora del derecho a la libertad sindical de ELA en su vertiente de derecho a la negociación colectiva. Comienza la Sala fijando la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar (art. 2 ET, RD 1620/2011, de 14 de marzo modificado por el art. 5 del RDL 16/2022, de 6 de septiembre y el Convenio 189 OIT) para examinar a continuación si existe una obligación de negociar al amparo del art. 89.1 ET por parte de CONFESBAK para lo cual analiza si la accionante tiene legitimación remitiéndose a su doctrina sobre la distinción entre la legitimación para la promoción de negociaciones, la legitimación plena, esto es, para constituir válidamente la parte sindical de la comisión negociadora y la legitimación decisoria o posibilidad de conformar mayoría para aprobar el convenio y lo cierto es que de los hechos probados no se desprende que la actora ni por sí sola ni junto con ESK tuvieran la legitimación que exige el art. 88.1 ET ni hay constancia de que el resto de sindicatos se hubieran adherido por lo que difícilmente se puede haber vulnerado la libertad sindical. Finalmente se precisa que ni se niega

el derecho del personal al servicio de hogar familiar a que sus relaciones laborales puedan ser reguladas por convenio colectivo ni se niega el indudable interés sindical para promover algún tipo de negociación colectiva al respecto, pero hay que tener en cuenta que el cauce procedimental elegido tiene una cognición limitada. Por todo ello se confirma la sentencia del TSJ del País Vasco que había desestimado la demanda.

Ninguna vulneración del derecho a la libertad sindical en su dimensión de derecho a la negociación colectiva se observa en la sentencia **21-05-2025 (Rc 119/2024)** * por el hecho de que la empresa ante un despido colectivo remitiera una comunicación por correo electrónico a la plantilla y ante las dudas suscitadas llevara a cabo una conferencia telemática con una finalidad informativa a la que pudieron conectarse todos los trabajadores que lo desearan.

En la **STS 04-06-2025 (Rc 89-2023)** * tras el análisis de la diferencia entre convenios colectivos estatutarios y pactos extraestatutarios y su coexistencia se considera vulnerado el derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva en la medida que se limitaba el acceso a esos pactos extraestatutarios sólo a los afiliados a CCOO y a los que se afiliaran posteriormente. En sentencia de 27-10-2021 (Rc 4312/2018) ya se había concluido que, si bien un acuerdo extraestatutario podía limitar sus efectos a determinados trabajadores, no podía establecer como requisito obligatorio para beneficiarse del acuerdo una condición discriminatoria como la afiliación a un sindicato debiendo permitir la incorporación individual de los no afiliados.

21.5.- Actividad sindical e información.

La **STS 10-07-2024 (Rc 152/2022) ECLI:ES:TS:2024:3998** ratifica la dictada por la Audiencia Nacional en un caso en el que se consideró vulnerado el derecho a la libertad sindical en cuanto al ejercicio de la actividad sindical en su dimensión del derecho a la posibilidad de **transmitir información a las personas trabajadoras** afiliados o no. Además, se consideró que había habido discriminación. La Junta de Castilla La Mancha al objeto de posibilitar la difusión de información sindical había facilitado desde sus propios servidores el envío de correos electrónicos. USO al igual que otros sindicatos tuvo problemas técnicos y remitió varias comunicaciones al Director General de la Función Pública. Se convocó una reunión para impartir instrucciones y para dar de alta las IP de los sindicatos asistentes con el objeto de permitir mayor número de correos en los envíos masivos. USO no fue convocado. Se razonaba por la sentencia de instancia que si la Junta había decidido facilitar estos medios no podía discriminar a un sindicato por el hecho de no estar legitimado para la negociación colectiva ni tener la condición de sindicato más representativo o simplemente representativo.

Por el contrario, no considera la Sala vulnerado el derecho a la libertad sindical del sindicato recurrente en la sentencia **11-12-2024 (Rc 277/2022) ECLI:ES:TS:2024:6092** pues admite, en primer lugar, el modus operandi que

diseña la norma convencional para la difusión de información, esto es, que la representación de los trabajadores remite a la empresa la información que pretende difundir, ésta acusa recibo y la unidad de recursos humanos gestiona la publicación en la intranet y ello porque no existe opción alguna de la empresa sobre la no publicación de la información puesto que es obligatoria, imperativa y automática su difusión en la intranet. El conocimiento previo por parte de la empresa de lo que va a publicar es “connatural” al medio de comunicación elegido. En segundo lugar, avala igualmente el uso del correo electrónico limitado a los procesos de negociación colectiva y a los procesos de elecciones sindicales y en “circunstancias excepcionales” el uso de correos electrónicos masivos.

En la **STS 22-04-2025 (Rc 99/2023) ECLI:ES:TS:2025:2055** sobre tutela del derecho fundamental de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, pero centrada en el **derecho a recibir información** y en concreto a la información requerida por los sindicatos sobre la masa salarial aprobada y relativa a los años de aplicación del I Convenio Colectivo Intercentros de la empresa Navantia SA, se rechaza el argumento de la empresa de que esa información tendría interés si se estuviera llevando a cabo una negociación colectiva que no era el caso. La regulación del art 64 ET o la normativa del sector público Ley 117/2012, de 27 de diciembre, art. 27, y la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio no condiciona su entrega a un concreto marco o situación de negociación colectiva de modo que prima un concepto funcional abstracto; se trata de una información que afecta al personal en muchas dimensiones como en el empleo o en la igualdad salarial entre hombre y mujeres y se torna necesaria para el cumplimiento de la obligación legal de ejercer una laboral de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes. De esta manera y dado que no se entregó la documentación referida y que ello persistió en todos los ejercicios de aplicación del convenio, se considera vulnerado el derecho fundamental.

21.6.- Libertad sindical, información y datos personales.

Han sido varias las sentencias que se han ocupado del derecho a la información como parte integrante de la libertad sindical con especial detenimiento en su repercusión en el derecho a la protección de datos personales.

Así la **STS 17-09-2024 (Rc 33/2023) ECLI:ES:TS:2024:4412** comienza recordando la existencia de un doble canal de representación de los trabajadores: los representantes unitarios (delegados de personal y comités de empresa) del título II del ET y los representantes sindicales (secciones sindicales y delegados sindicales) de los arts. 8 y 10 de la LOLS. A su vez con dos tipos de delegados sindicales: los que reúnen los requisitos del art. 10.1 LOLS (empresas o centro de trabajo con más de 250 trabajadores y sindicato con presencia en los comités de empresa) y lo que no. Sin embargo, solo los primeros tienen derecho a la información como elemento esencial del derecho a la libertad sindical que al suponer una cesión de datos queda sometida al marco normativo

de este otro derecho fundamental vertebrado sobre la habilitación legal y limitado a lo estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones. En el caso de autos, si bien el sindicato reclamante tiene tres delegados de personal, dado que se trata de una empresa con menos de 250 trabajadores no existe habilitación para que la empresa cediera los datos solicitados por la sección sindical que no por los delegados de personal por lo que ninguna violación de la libertad sindical se produjo.

La **STS 24-09-2024 (Rc 236/2022) ECLI:ES:TS:2024:4744** analiza de nuevo la cesión de datos al amparo del art. 6 del Reglamento UE 2016/679 y 8 y 11 de la LOPDyGDD a la representación legal de los trabajadores con relación al **registro de jornada** implantado por BBVA comprendiendo identidad de la persona trabajadora, provincia y población y ello con el objeto de poder cumplir con la obligación que tiene impuesta por Ley de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (art. 64.7.a) ET) y sin perjuicio de la obligación de sigilo (art. 65 ET).

El **registro salarial** y el alcance de la obligación que impone el art. 28.2 ET a las empresas es el objeto de la **STS de 21-11-2024 (Rc 218/2023) ECLI:ES:TS:2024:5709** comentada en otro epígrafe de esta crónica. El mismo asunto se ventila en la **STS 15-01-2025 (Rc 136/2023) ECLI:ES:TS:2025:154** y en concreto cuando debido por ejemplo al número de personas trabajadoras de facto es perfectamente posible su identificación.

FSC-CC.OO y FESP-UGT formulan demanda de conflicto colectivo al objeto de que se condene a la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA a entregar los listados de las bolsas de temporales de empleo no solo a las comisiones provinciales de empleo, sino también a la Comisión de Empleo Central. En la **STS de 16-07-2024 (Rc 215/2022) ECLI:ES:TS:2024:4308** examina la Sala, por un lado, el contenido del derecho de libertad sindical y por otro, el derecho a la protección de datos y concluye que esa información no es necesaria para la Comisión de Empleo Central puesto que aun precisándola para resolver concretas cuestiones de coordinación y gestión puede obtenerla solo en esas cuestiones; que ha de evitarse la cesión masiva de datos según la doctrina constitucional y tener como criterios rectores los principios de “limitación de la finalidad” y de “minimización de datos” por lo que la duplicidad en la información carece de razonabilidad.

21.7.- Libertad sindical y crédito horario.

La vulneración de la libertad sindical se analiza en la sentencia **21-11-2024 (Rc 281/2022) ECLI:ES:TS:2024:5966** desde el punto de vista de la distribución del crédito horario como derecho instrumental de aquél en la vertiente de su ejercicio admitiéndose que tal pretensión se encauce por el procedimiento de tutela en lugar de conflicto colectivo atendiendo a la redacción y el enfoque contenido en la demanda. La empresa deniega la acumulación del crédito horarios a los delegados sindicales elegidos por la Sección Sindical de LIDL

SUPERMERCADOS SAU por entender que ello solo es posible para los sindicatos que tienen representación en el comité intercentros según el apartado 2 del art. 44 del Convenio. Sin embargo, la Sala considera igual que la Audiencia Nacional que tratándose de un derecho fundamental no caben interpretaciones restrictivas del derecho; que la interpretación literal y sistemática del precepto convencional no vincula comité intercentros y sistema de acumulación de crédito horario; que se incorpora lo preceptuado en el art. 68 e) ET en términos muy generales y que no se contempla ningún condicionamiento. Por otro lado, ningún gravamen se causa a la empleadora en la medida que no se trata de ningún incremento del crédito horario, sino de la mera acomodación de su distribución a las condiciones que el sindicato considera más conveniente para el mejor desarrollo de su actividad.

En esta **STS 09-04-2025 (Rc 92/2023) ECLI:ES:TS:2025:1807** se ratifica la sentencia del TSJ de Castilla y León que no apreció vulneración de la garantía de indemnidad ni de la libertad sindical al haberse suprimido por la empresa la bolsa regional de crédito horario anual para cesión de horas de sus delegados de personal, miembros del Comité de empresa, y delegados de prevención y sindicales. Se parten de los siguientes hechos probados: que la bolsa de horas sindicales en la empresa no es regional, sino provincial, que no existe ni comité regional o intercentros y que no consta acuerdo expreso sobre la posibilidad de constituir bolsa de horas sindicales a nivel regional. Analiza la Sala entonces la normativa sobre la creación de una bolsa regional de cesión de crédito horario (arts. 68 in fine del ET, art. 45 convenio) y sobre la constitución de un comité intercentros o regional (arts. 63.3 ET y 46) así como la jurisprudencia sobre la acumulación del crédito horario. Dado que se trata de un procedimiento de derechos fundamentales se recuerda la doctrina sobre la prueba indiciaria para que se produzca la inversión de la carga probatoria y respalda la argumentación detallada de la instancia que no apreció tales indicios y aunque algunas circunstancias lo fueran, quedaron contrarrestados por las alegaciones y la prueba aportadas por la empresa.

En la **STS 25-04-2025 (Rc 144/2023) ECLI:ES:TS:2025:1966** se analiza si un delegado sindical que ha perdido su condición de miembro del comité de empresa queda privado de las garantías de la LOLS y ET y en concreto del crédito sindical. La empresa deniega el crédito horario argumentado que si bien había sido miembro del comité de empresa en Barcelona dejó de serlo al ser trasladado a La Coruña. La Sala reitera su doctrina (STS 09-12-2020, rec. 92/2019 y 26-06-2008, rec. 18/2007) y se atiene a la literalidad del art. 10.3 LOLS que reconoce a los delegados sindicales en el caso de que no formen parte del comité de empresa las mismas garantías.

En la **STS 20-05-2025 (Rc 84/2023) ECLI:ES:TS:2025:2272** se resuelve el recurso de casación ordinaria frente a la sentencia del TSJ de Andalucía-Sevilla que había desestimado la demanda formulada por la sección sindical de CGT frente a la empresa Avanza Movilidad Urbana SLU. El sindicato había agotado el crédito horario anual que le correspondía, la empresa le comunicó que a partir del 23-09-2021 ya no podría disponer de permiso alguno sindical hasta final de

año, el sindicato entendió que esta comunicación vulneraba su libertad sindical en la vertiente sindical y que el exceso debía correr a cargo de la empresa. La Sala reproduce el art. 68 ET y el art. 34 del Convenio colectivo de ámbito interprovincial, pone de manifiesto los hechos probados relevantes y aprecia que venía siendo una práctica habitual admitida por las partes la aplicación de un sistema de compensación de modo que el exceso del crédito mensual se compensaba en los meses siguientes. Ningún reparo observa en este sistema de compensación, sin embargo, ello no empece a que el sindicato deba atenerse al crédito anual del que dispone. Por ello y dado que la empresa ha respetado el crédito anual y se ha limitado a aplicar el sistema de compensación que venía siendo una práctica pacífica no observa vulneración alguna.

21.8.- Libertad sindical y discriminación por razón de sexo en el fútbol femenino por los requisitos para acceder al “Fondo Fin de Carrera”.

En esta **STS 18-02-2025 (Rc 21/2023) ECLI:ES:TS:2025:740** no se observa vulneración del derecho a la libertad sindical ni discriminación por razón de sexo por parte de AFE (Asociación de Futbolistas Profesionales) por el hecho de que esta entidad haya previsto que las beneficiarias del “Fondo Fin de Carrera” lo sean únicamente las jugadoras afiliadas mientras que tal requisito no se exige a los futbolistas varones. El distinto origen de los fondos posibilita la distinción y ello no implica vulneración del derecho a la libertad sindical de FUTPRO, sindicato demandante, que por su parte puede establecer de forma totalmente lícita que los beneficios se dirijan exclusivamente a los propios afiliados. Tampoco hay indicio alguno de vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la media que el fútbol profesional está organizado separadamente por sexos, que las competiciones masculinas y femeninas tienen ligas distintas de cuya organización se ocupan entidades distintas (LNFP y LFFP) y que la comercialización de los derechos audiovisuales se efectúa por separado por cada liga.

22.- Sanciones administrativas.

La Sala ha dictado en única instancia tres sentencias con relación a sanciones impuestas por el Consejo de Ministros.

La **STS 15-10-2024 (Rc 3/2023) ECLI:ES:TS:2024:5094** confirma la sanción de 135.000 euros impuesta por el Consejo de Ministros a la empresa por la comisión de una falta muy grave del art. 50.4 a) LISOS. Se considera que la recurrente no ha desvirtuado la presunción de certeza a la que se refieren los arts. 151.8 LRJS y 53.2 LISOS de la que gozan los hechos constatados personalmente por las inspectoras durante la visita de inspección realizada el 6 de mayo de 2022. Constataron así que 10 personas que estaban realizando labores de recolección de fresas huyeron, que una alegando que iba al baño no volvió y que otra acompañada por alguien de la empresa fue a recoger su documentación y, sin embargo, regresó otra persona claramente distinta. Ninguna de estas personas fue identificada posteriormente. De ahí la sanción por obstrucción a la normal y ordinaria actuación inspectora.

En la **STS 20-12-2024 (Rc 4/2023) ECLI:ES:TS:2024:6307** dictada en **Pleno** de nuevo se conoce de una sanción impuesta por el Consejo de Ministros a una empresa por importe de 187.515,00 euros. Comienza la sentencia poniendo de manifiesto el error de la demanda en cuanto que no se sanciona por la falta del desglose de los costes de formación, sino por el falseamiento de los datos de costes directos facturados ya que los costes de formación no responden a los gastos efectivamente producidos. Fijado el marco normativo aplicable, se analiza con remisión, entre otras, a la sentencia anterior la presunción de certeza de las actas de inspección; el principio de tipicidad aludiendo al 2.2 LISOS en cuanto que incluye de forma expresa, como sujetos responsables de infracciones a las empresas de formación, sin limitación alguna en relación con los tipos aplicados pues el legislador no exige que el mismo sujeto sea quien comete la irregularidad y quien se beneficia de las deducciones con compensaciones; el principio de culpabilidad en cuanto que la norma de cobertura no exige la concurrencia del ánimo defraudatorio, siendo así que la mera conducta (falseamiento de datos) hace surgir la sanción y el fraude de ley. Por todo ello desestima el recurso y confirma la sanción impuesta.

En la **STS 20-05-2025 (Rc 2/2023) ECLI:ES:TS:2025:2403** igualmente se aborda la impugnación de una sanción administrativa impuesta por el Consejo de Ministros en la cuantía de 225.018 euros por la comisión de una infracción muy grave por obstrucción a la labor inspectora en su grado máximo. El día de la visita de inspección la empresa tenía de alta en SS a 17 trabajadores, sin embargo, se localizó a un total de 30 que estaban recolectando fresas, 22 salieron corriendo, la persona que estaba en el centro, primero negó que se hubieran marchado y luego manifestó que no sabía el motivo, no los identificó, posteriormente solo identificaron a 3 que no estaban de alta en SS y no se aportó la documentación requerida.

23.- Perspectiva de género.

23.1.- Incentivos para reducir el absentismo percibidos en situación de reducción de jornada por guarda legal.

La **STS 17-7-24 (Rc 851/2022) ECLI:ES:TS:2024:4246**, analiza si el incentivo anual previsto en el art. 31 del del Convenio Colectivo de Siro Aguilar, SLU que está encaminado a reducir el absentismo, debe ser abonado en su integridad a quienes disfrutan de una reducción de jornada por guarda legal o de forma proporcional a la jornada realizada. La Sala entiende que el incentivo no está vinculado a la realización de una jornada sino a la asistencia al trabajo, por lo que la persona trabajadora tiene derecho a percibirlo en su integridad. Esta decisión es acorde con el criterio marcado por la Sala en otros pronunciamientos en los que interpretó el art. 37.6 del ET respecto a otros conceptos retributivos que no se abonaban en su integridad en igual situación. Además, para llegar a esta conclusión contempla una interpretación de las normas convencionales desde la **perspectiva de género**, valorando que la mayor parte de los

trabajadores que están en situación de reducción de jornada por guarda legal son mujeres.

23.2.- Cálculo incentivo fijo. Cómputo periodos de baja por maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural.

La **STS 10-09-2024 (Rc 87/2022) ECLI:ES:TS:2024:4531**, analiza el modo que tiene la empresa de cuantificar un incentivo económico anual fijo que sustituye el bonus variable y en el que para su cálculo la empresa computa los periodos de excedencias por cuidado de hijos/familiar, reducción de jornada por cuidado de menos e incapacidad temporal. La Sala IV para resolver tiene en consideración, entre otras disposiciones, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que consagra el principio, usualmente identificado como *de perspectiva de género*, y lo aplica para confirmar la decisión de recalcular el incentivo excluyendo estos periodos

23.3.- Plus distancia: reducción de jornada.

La cuestión por resolver es si las personas trabajadoras que prestan servicios en los Paradores de Turismo de España y ejercen su derecho a reducción de jornada deben percibir el plus de distancia íntegro, sin ninguna disminución en proporción a la reducción de jornada. La **STS 20-5-2025 (Rc 134/2023) ECLI:ES:TS:2025:2279**, reconoce el derecho a percibirlo de forma completa sin reducción alguna; a tal fin valora que se trata de concepto extrasalarial, el texto convencional cuando regula esta materia se refiere a la reducción proporcional de salario no a los suplidos y, por último, el desplazamiento se realiza igualmente y se generan los mismos gastos por cada día de asistencia real con independencia de las horas trabajadas. La Sala completa su argumentación aplicando la **perspectiva de género** en la interpretación del precepto, al tener en consideración que el colectivo mayormente afectado por la reducción de jornada por motivos familiares y de conciliación son las mujeres.

23.4.- Complemento de turnicidad. Reducción de jornada.

La **STS 14-01-2025 (Rc 1038/2023) ECLI:ES:TS:2025:175**, analiza si la trabajadora que presta servicios en turnos de mañana, tarde y noche y reduce su jornada en el 50% para el cuidado de un menor de 12 años y sigue realizando turnos tiene derecho a percibirlo el complemento en su integridad. La Sala IV reitera que la disminución proporcional del salario solo debe afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada; y, por el contrario, deben abonarse en su integridad los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo como son el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo. Igual criterio se ha de seguir respecto al plus de turnicidad, que es un complemento salarial que retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en un mismo turno, sino que,

rota, con los desajustes personales que conlleva. A la misma conclusión lleva la aplicación de la **perspectiva de género** debido a que el colectivo mayormente afectado por la reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años es el de las mujeres.

El mismo criterio se sigue en la **STS 08-04-2025 (Rc 2447/2023) ECLI:ES:TS:2025:1832**, en el que es parte la misma empresa Repsol Petróleo, S.A.

23.5.- Concreción horaria denegada. Denegación neutra.

Por último, se ha de mencionar la **STS 12-09-2024 (Rc 550/2021) ECLI:ES:TS:2024:4515**, que analiza si la denegación a una trabajadora de la concreción horaria solicitada por causas organizativas no justificadas conlleva, por sí misma, una vulneración del derecho a la no discriminación por razón de género, y, se le ha de abonar la indemnización solicitada. La Sala indica que no hay dato que permita afirmar que la denegación de la concreción horaria se basa en un factor relacionado con el hecho de ser mujer, apreciando que se está ante un caso de **denegación neutra** que afecta tanto a hombres como a mujeres. Pero, es más, la Sala considera que acudiendo al criterio interpretativo de la **perspectiva de género** tampoco se llegaría a una solución distinta, en tanto que lo que se cuestiona es si la denegación ha tenido como base discriminar a la trabajadora.

Nota: las sentencias marcadas con asterisco (*) no tienen en el momento de elaborarse esta crónica un ECLI asignado.

II. SEGURIDAD SOCIAL

1.- Desempleo.

1.1.- Nivel contributivo.

1.1.1.- Conflicto colectivo. Complemento de la prestación por desempleo a cargo de la empresa durante la suspensión contractual provocada por la pandemia COVID 19, en aplicación del Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su **STS 12-09-2024 (Rc 241/2022) [ECLI:ES:TS:2024:4417]** desestima el recurso de casación interpuesto por la Confederación Sindical ELA contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que previamente había desestimado la demanda de conflicto colectivo contra Auzo Lagun, Sociedad Cooperativa. La demanda buscaba que se reconociera el derecho de los trabajadores afectados por un ERTE de fuerza mayor, debido a la crisis sanitaria del COVID-19, a recibir un complemento que

elevase su prestación por desempleo hasta el 100% de su salario, según lo establecido en el artículo 25 c) del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Gipuzkoa. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco rechazó la demanda al considerar que dicho convenio colectivo había perdido su vigencia en 2013 y que, por tanto, no era aplicable. La empresa aplicaba en su lugar el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Restauración Colectiva. El Tribunal Supremo confirma esta decisión, argumentando que no existe evidencia de que la empresa haya acordado mantener las condiciones del convenio provincial expirado, especialmente en lo referente al complemento salarial reclamado. Además, hace referencia a una sentencia previa del propio Tribunal que abordó una cuestión similar. En consecuencia, el Tribunal Supremo confirma la sentencia recurrida y desestima el recurso presentado por ELA, sin imposición de costas.

1.1.2.- Incompatibilidad de la prestación por desempleo y de la prestación extraordinaria por cese de actividad cuando el beneficiario ha estado previamente en situación de pluriactividad.

La **STS 30-10-2024 (Rc 1025/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5471]** resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una trabajadora contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja en el que se plantea como cuestión casacional determinar si es posible compatibilizar la prestación por desempleo con la prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos en el contexto de la pandemia de COVID-19. Consta que la demandante trabajaba por cuenta ajena en una empresa desde noviembre de 2017 y, simultáneamente, estaba dada de alta como autónoma desde abril de 2005 (situación de pluriactividad). Debido a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, su empleadora solicitó un ERTE por reducción de jornada del 70% a partir del 15 de marzo de 2020 que afectó a la trabajadora. La trabajadora solicitó y obtuvo la prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos con efectos desde el 14 de marzo de 2020 y, paralelamente, su empleadora solicitó al SEPE las prestaciones por desempleo para los trabajadores afectados por el ERTE. El SEPE denegó la prestación por desempleo a la trabajadora argumentando incompatibilidad con la prestación por cese de actividad. El Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda de la trabajadora reconociendo su derecho a percibir la prestación por desempleo desde el 15 de marzo de 2020; por lo que el SEPE recurrió la sentencia y el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja revocó la decisión declarando la incompatibilidad de ambas prestaciones y otorgando a la trabajadora el derecho a optar entre una de ellas. La trabajadora recurrió en casación para la unificación de doctrina argumentando que ambas prestaciones debían ser compatibles según la normativa vigente. El Tribunal Supremo examinó los artículos pertinentes de la Ley General de la Seguridad Social y los Reales Decretos-leyes 8/2020 y 13/2020 y destacó que, tras la modificación normativa, la prestación por cese de actividad sería compatible con otras prestaciones de la Seguridad Social que fueran compatibles con la actividad desarrollada por el beneficiario. Así, determinó que la prestación por desempleo y la prestación extraordinaria por cese de actividad son incompatibles en este caso ya que la actividad por cuenta propia que originó la prestación por cese de actividad es incompatible con la prestación por desempleo. Por lo tanto, la trabajadora debe optar por una de las dos prestaciones.

1.1.3.- Desempleo e incapacidad temporal por recaída.

En su **STS 15-10-2024 (Rc 3302/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:4983]** el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación unificador interpuesto por un trabajador que solicitaba la ampliación de su prestación por desempleo debido a un periodo de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo. En el caso de autos consta que el trabajador fue despedido como parte de un expediente de extinción colectiva y que se le reconoció la prestación por desempleo. Antes del despido estuvo en IT por accidente y ya percibiendo el desempleo, inició una nueva IT considerada recaída del accidente anterior. Solicita al SPEE la ampliación de su prestación por desempleo en 134 días, correspondientes al periodo de IT, pero fue denegada. El Juzgado de lo Social estimó la demanda del trabajador, ordenando al SEPE reconocer la ampliación. Pero el SPEE recurrió y el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha revocó la sentencia, desestimando la demanda. Fue entonces cuando el trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina y el Tribunal Supremo, en aplicación del artículo 283.2 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que *“El periodo de percepción de la prestación por desempleo no se amplía cuando el beneficiario entra en IT durante su percepción, incluso si es una recaída de un proceso anterior”* desestimó el recurso y confirmó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, estableciendo que el trabajador no tiene derecho a la ampliación de su prestación por desempleo por el periodo en que estuvo en incapacidad temporal durante su percepción.

1.1.4.- Revocación del derecho a la percepción del subsidio por desempleo que se ha reconocido indebidamente por error imputable al SEPE.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su **STS 15-10-2024 (Rc 806/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5081]** ha resuelto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por un trabajador frente a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede en Burgos), que le obligaba a reintegrar al Servicio Público de Empleo Estatal las cantidades percibidas en concepto de subsidio por desempleo para mayores de 55 años. Como hechos relevantes constan que el trabajador solicitó y obtuvo del SEPE el subsidio por desempleo para mayores de 55 años. Posteriormente, el SEPE descubrió que el beneficiario no cumplía con el período mínimo de cotización exigido para acceder al subsidio debido a un error atribuible exclusivamente al propio organismo. El SEPE interpuso una demanda solicitando la revocación del derecho al subsidio y el reintegro de las cantidades ya abonadas que ascendían a 16.300,46 euros. El Juzgado de lo Social revocó el derecho a percibir el subsidio, pero no ordenó la devolución de las cantidades percibidas, al considerar que el beneficiario actuó de buena fe; por lo que el SEPE recurrió en suplicación y el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León estimó parcialmente el recurso ordenando al beneficiario a devolver las cantidades percibidas. Interpuesto el recurso de casación para la unificación de doctrina, el Tribunal Supremo aplicó la doctrina establecida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Čakarević contra Croacia*. Según esta, cuando el error en la concesión de una prestación es imputable exclusivamente a la Administración y el beneficiario actuó de buena fe, exigir la devolución de las cantidades percibidas supone una carga excesiva y desproporcionada para el beneficiario. Así, se determinó que el beneficiario no contribuyó al error,

actuó de buena fe y que las cantidades percibidas fueron destinadas a cubrir sus necesidades básicas. Por tanto, exigir el reintegro sería injusto y contrario a los principios de buena gobernanza.

En la misma línea, se trae a colación la **STS 11-03-2025 (Rc 1296/2022) [ECLI:ES:TS: 2025: 1126]**. En este caso, se resolvió el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado por el actor contra el fallo que le obligaba a devolver 20.956,41 euros percibidos como subsidio por desempleo para mayores de 55 años debido a un error cometido por el SEPE. El Juzgado de lo Social revocó el derecho al subsidio por considerarlo incorrectamente otorgado, pero eximió al beneficiario de devolver lo ya percibido. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia estimó parcialmente el recurso presentado por el SEPE, obligando al beneficiario a devolver íntegramente las cantidades percibidas indebidamente. En casación unificadora, el beneficiario argumentó que no debía reintegrar el subsidio porque el error era únicamente imputable a la Administración, invocando jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, específicamente la doctrina del caso *Cakarevic* contra Croacia, según la cual reclamar la devolución de una prestación social concedida por error administrativo vulnera el derecho al respeto de los bienes y supone una carga excesiva para el beneficiario, especialmente si se trata de personas en situación de vulnerabilidad económica. El Tribunal Supremo confirma esta doctrina del TEDH, considerando que el beneficiario actuó siempre de buena fe, aportando información precisa sobre sus ingresos en el momento de solicitar la prestación y que el error administrativo es responsabilidad exclusiva del SEPE. Por ello, determina que exigirle la devolución íntegra del subsidio supondría imponerle una carga desproporcionada, afectando sus derechos fundamentales. En consecuencia, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación, anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia rechazando la pretensión del SEPE y confirmando definitivamente que el beneficiario no tiene que devolver las cantidades recibidas indebidamente por error del organismo público.

1.1.4.1.- Inscripción ininterrumpida como demandante de empleo. Requisito que debe cumplirse desde el momento del agotamiento de la prestación de desempleo. Que no solo desde el cumplimiento de la edad de 52 años.

La **STS 09-07-2024 (Rc 3161/2021) [ECLI:ES:TS: 2024: 4304]** resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria que reconocía al actor el derecho al subsidio de desempleo para mayores de 52 años. El conflicto surge a partir de la interpretación del requisito de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo para poder acceder a este subsidio. En el caso de autos, el actor solicitó el subsidio en octubre de 2019 tras haber cesado su actividad como trabajador autónomo en julio de 2018. Sin embargo, el SEPE le denegó la solicitud porque no había cumplido con el requisito de estar inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo desde el cese de su actividad laboral, según lo dispuesto en el artículo 274.4 de la Ley General de la Seguridad Social. Además, hubo periodos en los que no estuvo inscrito como demandante de empleo, lo que rompió la continuidad exigida por la normativa. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda rectora de autos, pero, posteriormente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia

revocó esa decisión argumentando que la exigencia de inscripción ininterrumpida solo debía aplicarse a partir de que el demandante cumpliera los 52 años. Dado que los periodos de interrupción en su inscripción tras cumplir esa edad no superaban los 90 días permitidos por la ley, se le concedió el subsidio. El SEPE recurrió esta sentencia en casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia contradictoria una resolución del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2020 que establecía que el requisito de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo debía cumplirse desde el momento en que el trabajador agotaba la prestación por desempleo y no solo desde que cumpliera los 52 años. El Tribunal Supremo, tras revisar ambos casos, reconoció la existencia de contradicción entre las sentencias ya que la de Cantabria limitaba el requisito de inscripción ininterrumpida a partir del cumplimiento de los 52 años mientras que la de Madrid consideraba que debía mantenerse desde el agotamiento de la prestación de desempleo. El Supremo concluyó que el artículo 274.4 de la LGSS exige que el trabajador esté inscrito ininterrumpidamente desde el momento en que se encuentra en alguno de los supuestos previstos para acceder al subsidio, independientemente de que aún no haya cumplido los 52 años. De esta manera, el Alto Tribunal falló a favor del SEPE, estimando su recurso y anulando la sentencia del Tribunal de Cantabria. Se resolvió que el demandante no cumplía con el requisito de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo desde que cesó su actividad laboral en 2018, lo que le impedía acceder al subsidio de desempleo para mayores de 52 años y de esta manera, se confirmó la sentencia del Juzgado de lo Social que había desestimado la solicitud de subsidio del demandante.

1.1.4.2.- Inscripción ininterrumpida como demandante de empleo e interrupciones superiores a noventa días del art. 274.4, párrafo segundo de la LGSS, en la redacción dada por el RDL 8/2019.

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina que resuelve la **STS 13-11-2024 (Rc 5145/2022) [ECLI:ES:TS: 2024: 5478]** se centra en determinar si puede reconocerse el subsidio por desempleo para mayores de 52 años a quién no teniendo cumplida esa edad al encontrarse en algunos de los supuestos o situaciones protegidas, ha interrumpido la inscripción como demandante de empleo por un periodo superior a noventa días. En el caso concreto, el Tribunal Supremo ha desestimado el recurso interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que reconoce el derecho del trabajador a percibir el subsidio por desempleo para mayores de 52 años. Consta que el actor, nacido en 1966, dejó de trabajar por cuenta ajena en 2005. Percibió prestaciones por desempleo hasta el 28 de febrero de 2007 y subsidio por desempleo hasta el 24 de junio de 2018. Entre el 1 de abril de 2007 y el 26 de abril de 2009 tuvo interrupciones en su inscripción como demandante de empleo superiores a 90 días. Sin embargo, desde el 26 de abril de 2009 hasta la solicitud del subsidio el 30 de abril de 2019, estuvo inscrito de forma ininterrumpida durante diez años. Solicitó el subsidio para mayores de 52 años que le fue denegado por el SEPE basándose en el artículo 274.4 de la Ley General de la Seguridad Social argumentando que no cumplía el requisito de inscripción ininterrumpida con interrupciones no superiores a 90 días. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda del trabajador y el

TSJ revocó la sentencia de instancia al considerar que el trabajador había demostrado una búsqueda activa de empleo durante los diez años previos justificando así una interpretación flexible del requisito legal. Pero el SEPE recurrió ante el Tribunal Supremo por entender que el trabajador no cumplía estrictamente con el requisito de inscripción ininterrumpida establecido en el artículo 274.4 de la LGSS. No obstante, lo anterior, el Tribunal Supremo desestimó el recurso del SEPE destacando que la norma tiene un carácter protector para los trabajadores mayores de 52 años y que su interpretación debe favorecer la consecución de ese fin. Considera el Alto Tribunal que la exigencia de inscripción ininterrumpida no debe aplicarse de forma rígida cuando el trabajador ha demostrado una voluntad constante de buscar empleo, como es el caso del actor, quien estuvo inscrito durante diez años sin interrupciones significativas. La sentencia se apoya en pronunciamientos previos que abogan por una interpretación finalista y no literal de los requisitos legales cuando se demuestra el interés real del trabajador en reininsertarse en el mercado laboral y subrayó que una aplicación estricta del requisito contravendría los objetivos de las políticas de empleo y el mandato constitucional de protección social establecido en el artículo 41 de la Constitución Española. En definitiva, se concluye que, pese a las interrupciones iniciales en la inscripción como demandante de empleo, el trabajador cumplió con el espíritu y la finalidad de la norma al mantenerse inscrito durante una década. Por tanto, confirmó su derecho a percibir el subsidio para mayores de 52 años, desestimando el recurso del SEPE.

1.1.4.3.- Aplicación transitoria RD ley 8/2019. Subsidio extinguido conforme a la normativa anterior al alcanzar el beneficiario la edad de jubilación anticipada.

La **STS 26-03-2025 (Rc 786/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 1433]** resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el SEPE contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. El caso gira en torno al derecho de un trabajador a reanudar el subsidio por desempleo para mayores de 52 años tras haber sido extinguido previamente cuando alcanzó la edad de jubilación anticipada, conforme a la normativa anterior al Real Decreto-ley 8/2019. El subsidio le había sido extinguido el 14 de junio de 2018 y dicha extinción fue confirmada judicialmente. En enero de 2020, el trabajador solicitó su reanudación, invocando el nuevo régimen legal introducido por el RD-ley 8/2019 que rebajó la edad de acceso al subsidio a los 52 años y extendió su duración hasta la edad ordinaria de jubilación. El Juzgado de lo Social desestimó su demanda, pero el TSJ del País Vasco estimó parcialmente su recurso reconociéndole el derecho al subsidio entre enero de 2020 y agosto de 2021, fecha en la que accedió a la jubilación. El Tribunal Supremo, estima el recurso del SEPE. Declara que el nuevo régimen legal no permite reanudar subsidios ya extinguidos con carácter firme antes de su entrada en vigor, puesto que el legislador no ha previsto una disposición transitoria que habilite tal reanudación. El Alto Tribunal concluye que la sentencia recurrida aplicó indebidamente el RD-ley 8/2019 a una situación jurídica consolidada y ya extinguida conforme a la normativa anterior, y por tanto la casa y anula, confirmando la sentencia de instancia que desestimó la demanda del trabajador.

1.1.4.4.- No tiene acceso al subsidio la beneficiaria que agotó la prestación por desempleo (modalidad de pago único), causando alta después en el RETA donde causó baja sin constar las causas de esta.

La **STS 08-05-2025 (Rc. 3111/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:2136]** desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la actora contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que confirmó la denegación del subsidio por desempleo para mayores de 52 años. La demandante había agotado la prestación contributiva mediante su abono en pago único para establecerse como autónoma y estuvo de alta en el RETA hasta 2013, sin que constaran las causas de su baja. El Tribunal Supremo considera que, aunque concurre contradicción con la sentencia citada de contraste, en este caso no se acredita que el cese en la actividad por cuenta propia fuera involuntario, lo que impide cumplir los requisitos legales para acceder al subsidio conforme al artículo 274.4 de la LGSS.

1.1.5.- Subsidio por desempleo mayores de 55 años.

1.1.5.1.- Suspensión del subsidio.

La **STS 11-07-2024 (Rc 3671/2021) [ECLI:ES:TS: 2024: 4316]** resuelve el recurso de casación unificadora interpuesto por la beneficiaria contra el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). La controversia se centró en la extinción del subsidio por desempleo que se le había concedido a la demandante debido a que se consideró que había percibido rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional (SMI) a raíz de una herencia. Consta en autos que la actora fue beneficiaria de un subsidio por desempleo para mayores de 55 años, pero este fue suspendido por el SEPE en 2018 debido a la adjudicación de una herencia. La demandante impugnó la decisión del SEPE argumentando que las cantidades percibidas por la herencia no debían considerarse como renta en el cálculo de sus ingresos para determinar el derecho al subsidio; pero el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia fallaron en contra de la demandante, confirmando la decisión del SEPE. Tal y como se adelantó, el debate casacional se centró en determinar cómo debía considerarse la herencia: si debía computarse como renta íntegra o solo sus rendimientos. La demandante argumentó que el valor de la herencia no generaba ingresos regulares que le permitieran cubrir sus necesidades económicas, por lo que no debía extinguirse el subsidio. Pues bien, el Tribunal Supremo, tras estudiar el caso, estableció que el subsidio no debía extinguirse sino suspenderse durante cinco meses, que fue el tiempo estimado en el que la cantidad heredada (3.222,22 euros) pudo haber cubierto sus necesidades. Además, aclaró que, en casos de percepciones no periódicas como herencias, si el montante no permite generar ingresos periódicos superiores al 75% del SMI, solo procede la suspensión del subsidio, no su extinción. Así, el Tribunal Supremo concluyó que la herencia no justificaba la extinción total del subsidio sino una suspensión temporal, estimó parcialmente el recurso de casación presentado por la demandante, revocó las sentencias anteriores y resolvió que la demandante solo debía reintegrar el importe correspondiente a cinco meses de subsidio.

2.- Renta activa de inserción.

El Tribunal Supremo en su **STS 25-09-2024 (Rc 2146/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:4584]** ha estimado el recurso de casación interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que había reconocido a la trabajadora el derecho a percibir la Renta Activa de Inserción. La actora solicitó la RAI y el SEPE denegó la solicitud alegando que no había cumplido con los 12 meses de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo, requisito establecido en el artículo 2.1.b del Real Decreto 1369/2006. La demandante viajó a Turquía del 14 al 21 de agosto de 2019 lo que, según el SEPE, interrumpió su inscripción como demandante de empleo. El Juzgado de lo Social desestimó su demanda. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó su recurso, reconociéndole el derecho a la RAI. Pues bien, en la sentencia apuntada se debate si una salida al extranjero por menos de 15 días interrumpe la inscripción ininterrumpida como demandante de empleo, requisito indispensable para acceder a la RAI. El TS concluye que, según el artículo 2.1.b del Real Decreto 1369/2006, cualquier salida al extranjero interrumpe la inscripción como demandante de empleo, salvo en casos excepcionales (motivos familiares graves, cumplimiento de deberes públicos, búsqueda de empleo en países delEEE o Suiza), que no se aplican en este caso. Por tanto, se anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y se confirma la del Juzgado de lo Social que había desestimado la demanda de la actora.

3.- Incapacidad Temporal.

3.1.- Recaída. Base reguladora.

Consta en la **STS 11-09-2024 (Rc 2314/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:4448]** que el trabajador sufrió un accidente laboral el 23 de mayo de 2016 causando baja por incapacidad temporal desde el 24 de mayo hasta el 8 de noviembre de 2016. Al reincorporarse, volvió a causar baja el 9 de marzo de 2017 por una recaída de la misma lesión, permaneciendo incapacitado hasta el 6 de diciembre de 2017. El Instituto Nacional de la Seguridad Social calificó ambos procesos de incapacidad temporal como derivados de enfermedad común. Sin embargo, el trabajador impugnó esta decisión argumentando que debían considerarse como accidente de trabajo y que el segundo proceso era una recaída del primero. El Juzgado de lo Social estimó la demanda del trabajador declarando que ambos procesos derivaban de accidente de trabajo y que el segundo era una recaída del primero y el Tribunal Superior de Justicia desestimó el recurso de suplicación interpuesto por FREMAP confirmando la sentencia de instancia. FREMAP recurrió en casación unificadora alegando que la base reguladora para el cálculo de la prestación durante la recaída debía ser la correspondiente al mes anterior a la nueva baja y no la del primer proceso y el Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de FREMAP al colegir que, en casos de recaída en incapacidad temporal, la base reguladora debe recalcularse en función de las cotizaciones del mes anterior a la nueva baja y no mantenerse la del primer proceso. Esta decisión se basa en la doctrina establecida en sentencias previas (STS de 12 de julio de 2007 y STS de 2 de octubre de 2003) en las que el Alto Tribunal establece que, ante

una recaída en incapacidad temporal por accidente de trabajo, la base reguladora para calcular la prestación debe ser la correspondiente al mes anterior a la nueva baja. Esto garantiza que la prestación refleje la situación contributiva más reciente del trabajador, manteniendo la proporcionalidad entre cotizaciones y prestaciones.

3.2.- Incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Abono de la prestación transcurridos 730 días y hasta la declaración de incapacidad permanente.

En la **STS 09-12-2024 (Rc 5638/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:6094]** la mutua (Ibermutua) reclama al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social el reintegro de las prestaciones económicas por incapacidad temporal que abonó a varios trabajadores una vez superados los 730 días de duración máxima de esta prestación. La mutua consideraba que, al haberse sobrepasado dicho plazo y estar pendiente la calificación de incapacidad permanente, el INSS debía asumir el coste de las prestaciones pagadas durante ese periodo. La sentencia del Juzgado de lo Social dio la razón a la mutua y condenó al INSS a reintegrar las cantidades. El Tribunal Superior de Justicia confirmó esta decisión; por lo que el INSS y la TGSS interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, planteándole como cuestión determinar a quién corresponde el pago de la prestación de incapacidad temporal una vez transcurridos los 730 días y hasta que se emita la resolución que determine la incapacidad permanente: a la mutua que tenía asumida la gestión de la IT o al INSS. El TS tras analizar normativa aplicable al caso, resuelve que la prolongación de la situación de IT más allá de los 730 días, a la espera de la calificación de la incapacidad permanente, no implica un cambio en el obligado a abonar la prestación. Si la mutua asumió desde el inicio la cobertura de la IT por contingencias comunes, debe seguir asumiéndola hasta que se produzca la resolución administrativa definitiva. La jurisprudencia existente (STS de 20 de febrero de 2012 y STS de 22 de mayo de 2020, entre otras) confirma que, en estos supuestos, la entidad que gestionaba la IT —en este caso la mutua— continúa siendo responsable del pago. No hay razón para trasladar dicha responsabilidad al INSS, pues la normativa y la doctrina consolidada no permiten ese cambio de sujeto obligado. La mutua, al haber asumido voluntaria u obligatoriamente la gestión de la prestación de IT asume también su coste durante todo el periodo que dure efectivamente dicha situación, incluso cuando se supera el plazo máximo legal antes de la calificación en el expediente de incapacidad permanente. Por todo ello, el Tribunal Supremo estima el recurso del INSS y la TGSS, coligiendo que la mutua debe asumir el pago de la prestación de incapacidad temporal hasta que se produzca la calificación de la incapacidad permanente, incluso si se supera el periodo máximo legal de 730 días. Por tanto, el INSS no está obligado a reintegrar las cantidades abonadas por la mutua durante ese lapso.

Al hilo de lo anterior, la **STS 15-10-2024 (Rc 2662/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:5086]** estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por MC Mutual, revocando las sentencias anteriores que la condenaban al pago de la prestación por incapacidad temporal de un trabajador. Como hechos relevantes constan que el 15 de agosto de 2017, el trabajador inició un

proceso de incapacidad temporal por enfermedad común estando cubierto por MC Mutual. La IT se prorrogó en varias ocasiones acumulando un total de 531 días. El 2 de abril de 2019, el trabajador volvió a causar baja por recaída, considerándose una continuación de la IT anterior. A partir del 1 de mayo de 2019, la empresa cambió la cobertura de la IT por contingencias comunes al Instituto Nacional de la Seguridad Social. MC Mutual abonó la prestación hasta el 30 de abril de 2019 y se negó a pagar el periodo posterior. El INSS también denegó el pago de la prestación a partir del 1 de mayo de 2019. El TS aplica la doctrina según la cual la entidad aseguradora que asume la cobertura en el momento del cambio es responsable de las prestaciones de IT, incluso si el trabajador ya estaba en situación de IT o en prórroga por recaída; es decir que, en casos de cambio de entidad aseguradora durante una situación de IT, la nueva entidad (en este caso, el INSS) es responsable del pago de la prestación, incluso si el trabajador se encuentra en una prórroga por recaída. Por tanto, se absuelve a MC Mutual de la responsabilidad de abonar la prestación de IT desde el 1 de mayo de 2019 hasta el 15 de octubre de 2019 y se declara que el INSS es el responsable de pagar la prestación de IT al trabajador durante dicho periodo.

En el mismo sentido se ha dictado la **STS 19-11-2024 (Rc 1306/2022) [ECLI:ES:TS: 2024: 5698]**.

3.3.- Infracotización.

Por sentencia firme se dejó constancia de que el actor trabajó para un grupo de empresas del sector del calzado mediante contratos a tiempo parcial, aunque en realidad prestaba servicios a jornada completa. Esta situación derivó en una base de cotización inferior a la que correspondía, lo que afectó a sus prestaciones por incapacidad temporal e incapacidad permanente total. Tras solicitar sin éxito a la mutua MAZ la revisión de las bases reguladoras, el INSS accedió en 2020 a revisar la IPT, incrementando la base anual de 7.223 a 15.559,95 euros. El Juzgado estimó parcialmente la demanda y reconoció 2.084,23 euros a su favor. Recurrió el trabajador y el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana revocó parcialmente la sentencia elevando la condena a 6.968,26 euros, descontando lo ya pagado. La mutua interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina y el Tribunal Supremo, en su **STS 08-04-2025 (Rc 634/2023)** tras analizar la jurisprudencia sobre el artículo 53.1 LGSS, concluye que cuando la revisión de la base reguladora se solicita a raíz de un hecho nuevo —como una sentencia firme que determina una infracotización—, el plazo de tres meses para reclamar se cuenta desde ese hecho nuevo y los efectos económicos de la revisión pueden retrotraerse al inicio de la prestación.

3.4.- Mejora voluntaria contemplada en convenio colectivo.

La trabajadora, facultativa especialista en el Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí, estuvo en situación de riesgo durante el embarazo desde el 17 de septiembre de 2018 hasta el 26 de diciembre de 2018, iniciando posteriormente su permiso de maternidad. Durante este periodo, reclamó a su empleador el abono de ciertas cantidades en concepto de complemento de incapacidad temporal, incluyendo los importes por atención continuada (guardias), que no le habían

sido abonados. La cantidad reclamada ascendía a 8.167,21 euros. El Juzgado de lo Social estimó su demanda y condenó a la empresa al pago de dicha cantidad, pero la empresa recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia de que confirmó la sentencia de instancia. El Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina argumentando que, según el artículo 53.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), los efectos económicos de una reclamación de prestaciones solo pueden retrotraerse a los tres meses anteriores a la fecha de solicitud y dado que la actora presentó su reclamación el 29 de octubre de 2019, y su periodo de incapacidad había finalizado mucho antes, no procedía el pago de lo reclamado. El Tribunal Supremo en su **STS 19-11-2024 (Rc 5322/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5729]** estima el recurso de la empresa y determina que, aunque el derecho de la trabajadora no estaba prescrito, los efectos económicos de su reclamación solo podían aplicarse a los tres meses anteriores a su solicitud. Como en esos tres meses ella ya no estaba en situación de incapacidad temporal ni de maternidad, no tenía derecho a percibir las cantidades reclamadas.

3.5.- Abono de la prestación.

La **STS 15-10-2024 (Rc 2917/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:5082]** desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social confirmando el derecho del beneficiario a percibir la prestación por incapacidad temporal durante el período comprendido entre la fecha en que se le denegó la incapacidad permanente y la fecha en que recibió la notificación de dicha denegación. Como hechos relevantes constan que el beneficiario inició un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común el 19 de septiembre de 2018. El 23 de septiembre de 2019, el INSS acordó prorrogar la incapacidad temporal por un máximo de 180 días, tras agotar el periodo inicial de 365 días. El 24 de septiembre de 2020, el INSS denegó la prestación por incapacidad permanente con efectos desde el 23 de septiembre de 2020. Esta resolución fue notificada al trabajador el 1 de octubre de 2020. El trabajador reclamó el pago de la prestación de incapacidad temporal correspondiente al período entre la fecha de efectos de la denegación y la fecha de notificación (del 24 de septiembre al 1 de octubre de 2020), un total de ocho días y 653,04 euros brutos. El Juzgado de lo Social estimó la demanda del trabajador, reconociendo su derecho a percibir la prestación durante el período reclamado y el INSS recurrió la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias que desestimó el recurso y confirmó la sentencia de instancia. El INSS interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina alegando que la prestación debía cesar en la fecha de la resolución y no en la de su notificación. Pero la sentencia apuntada confirma que el derecho a percibir la prestación de incapacidad temporal se extiende hasta la fecha en que el trabajador recibe la notificación de la resolución administrativa. Argumenta el TS que hasta la notificación el trabajador desconoce la denegación y, por tanto, no puede reincorporarse al trabajo ni percibir salario quedando desprotegido si cesa la prestación antes de esa fecha. La sentencia menciona las modificaciones legales introducidas por la Ley 40/2007 y la Ley 3/2017 que respaldan la continuidad de la prestación hasta la notificación y durante el período en que el trabajador puede manifestar su disconformidad.

3.6.- Determinación de contingencia de IT.

3.6.1.- Infarto de miocardio.

Se discute en la **STS -pleno- de 03-02-2025 (Rc 2707/2022) [ECLI:ES:TS: 2025:404]** si un infarto de miocardio sufrido por un trabajador debe calificarse como accidente de trabajo o como enfermedad común. En el caso de autos consta que el trabajador, de profesión albañil y con jornada de lunes a viernes, había tenido una dolencia cardíaca en 2015 que requirió la colocación de un stent. El domingo anterior sintió una molestia torácica leve y persistente y acudió a un centro de salud donde se le indicó que debía ir de inmediato al hospital acompañado de personal sanitario, consejo que no siguió. Al día siguiente, nada más incorporarse a su puesto, el dolor se intensificó y fue trasladado de urgencia al hospital donde se le diagnosticó un infarto de miocardio. Los análisis mostraron que la curva de la enzima CPK estaba en descenso, lo que sugería que el momento agudo se había producido entre 12 y 36 horas antes. El trabajador, que realizaba tareas ordinarias de preparación de material y apoyo en alicatado cuando sufrió el episodio fue intervenido, pero falleció. El Juzgado de lo Social estimó que se trataba de enfermedad común al no apreciarse un esfuerzo extraordinario en la actividad laboral del día en que se desencadenó la crisis, pero el Tribunal Superior de Justicia revocó esa decisión y declaró que la incapacidad temporal derivaba de accidente de trabajo por considerar que el infarto se había agravado durante la prestación de servicios y que operaba la presunción del artículo 156.3 de la LGSS. Finalmente, el Tribunal Supremo examina los hechos probados y concluye que no cabe aplicar dicha presunción pues el trabajador ya presentaba signos de dolencia el día anterior y se había aconsejado su ingreso hospitalario, recomendación que desoyó. La sentencia apuntada entiende que no hubo un episodio de esfuerzo excepcional ni un agravamiento claro durante la jornada y destaca que la conducta del trabajador, al no seguir la indicación médica, puede constituir imprudencia temeraria y desvirtúa la presunción legal. En consecuencia, estima el recurso de la mutua, casa la sentencia del TSJ y confirma la declaración inicial de enfermedad común.

4.- Incapacidad Permanente.

4.1.- Incapacidad permanente Absoluta.

4.1.1.- Trabajador autónomo. Doctrina del paréntesis.

En la **STS 16-07-2024 (Rc 3983/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:4172]** se discute si procede aplicar la doctrina del paréntesis para calcular la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común de un trabajador autónomo que había estado en situación de IPA con anterioridad cuando durante ese periodo de tiempo no había cotizado a la Seguridad Social. Consta que la sentencia del Juzgado de lo Social había estimado la demanda del actor reconociéndole una base reguladora de 1.789,75 euros. Pero el INSS recurrió esta decisión y el Tribunal Superior de Justicia confirmó la sentencia de instancia. En respuesta, el INSS recurrió en casación unificadora argumentando que la doctrina del paréntesis, que permite excluir ciertos periodos de tiempo del cálculo de la base reguladora, no debería aplicarse. El Tribunal Supremo resolvió que, en efecto, la doctrina del paréntesis no es aplicable en este

caso ya que el período durante el cual el trabajador no cotizó debido a su primera pensión de incapacidad permanente debe integrarse con bases mínimas como estipula la ley. La sentencia se apoya en las sentencias del TS 361/2022, de 26 de abril (rcud 446/2019); 1010/2020, de 18 noviembre (rcud 2241/2018); 1011/2020, de 18 noviembre (rcud 2432/2018); y 1013/2020, de 18 noviembre (rcud 3011/2018); que rechazaron la aplicación de la doctrina del paréntesis al cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente cuando el beneficiario había percibido anteriormente pensiones de jubilación anticipada, por lo que no había cotizado durante esos periodos temporales. La sentencia advierte que se trataba de trabajadores del RGSS, por lo que esos periodos se integraron con las bases mínimas de cotización (art. 197.4 de la LGSS) y ello está excluido en el RETA. Pero dicha exclusión normativa no puede conducir a que se haga de mejor derecho a los trabajadores del RETA que a los trabajadores del RGSS, lo que sucedería si los trabajadores por cuenta ajena integrasen esos vacíos con las bases mínimas mientras que, respecto de los trabajadores autónomos, en virtud de la doctrina del paréntesis, esos periodos se considerasen «neutros» y se computasen las cotizaciones de un periodo anterior a los ocho años previos al hecho causante. Bastaría con que alguna o algunas de esas cotizaciones anteriores fuera superior a las cotizaciones mínimas, para que estos trabajadores del RETA percibiesen pensiones superiores a las que hubieran percibido si hubieran sido trabajadores del RGSS y se les hubieran aplicado las bases mínimas. En este pleito, el actor percibió una primera pensión de IPA, por lo que no cotizó durante ese periodo, aunque la doctrina jurisprudencial consideraba que la pensión de IPA era compatible con el trabajo por cuenta ajena. Posteriormente se le reconoció una segunda pensión de IPA. El tenor literal del art. 197.1 de la LGSS, de conformidad con la citada doctrina jurisprudencial, impide aplicar la doctrina del paréntesis al cálculo de la base reguladora de esta pensión de incapacidad permanente.

4.1.2.- Incompatibilidad de la pensión de IPA con el cargo de concejal en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida.

En la **STS 12-11-2024 (Rc 281/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5484]** se debate si es compatible la pensión de incapacidad permanente absoluta con el cargo de concejal de un ayuntamiento en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida. Consta que el actor fue declarado en situación de incapacidad permanente absoluta en 2010 debido a ceguera total en un ojo y pérdida significativa en el otro, por lo que comenzó a percibir una pensión mensual. En 2019, inició actividades laborales en un Centro Especial de Empleo y, desde junio de ese año, desempeñó el cargo de concejal en el Ayuntamiento de Pontevedra con dedicación exclusiva parcial y remunerada. Ante esto, el Instituto Nacional de la Seguridad Social inició un expediente de revisión y declaró la incompatibilidad de la pensión con el ejercicio del cargo público, suspendiendo el pago de la pensión y solicitando el reintegro de las cantidades percibidas desde el inicio de su mandato como concejal. El trabajador presentó una demanda contra esta decisión, pero el Juzgado de lo Social desestimó su reclamación. Posteriormente, recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia que estimó su recurso y declaró la compatibilidad entre la pensión y el cargo de concejal. El INSS interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, ar-

gumentando que la percepción de una pensión de incapacidad permanente absoluta es incompatible con el desempeño de un cargo público retribuido que implica alta en la Seguridad Social. Así, el Tribunal Supremo analizó el caso y basándose en jurisprudencia reciente, especialmente en la sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024, concluyó que la pensión de incapacidad permanente absoluta es incompatible con actividades laborales que no sean marginales o de poca importancia y que requieran alta en la Seguridad Social. De esta manera el desempeño de un cargo público retribuido en régimen de dedicación exclusiva o parcial es incompatible con la percepción de pensiones de jubilación o incapacidad permanente según la Ley de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (Ley 53/1984).

4.1.3.- Indemnización por daños y perjuicios reconocida al trabajador declarado en situación de IPA. No impide que, posteriormente, la viuda y las hijas perciban otra indemnización por el ulterior fallecimiento.

La **STS 25-02-2025 (Rc 1899/2022) [ECLI:ES:TS: 2025: 768]** resuelve el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el Ayuntamiento de Periana contra una sentencia del TSJ de Andalucía en la que se condenaba al Ayuntamiento a indemnizar a la viuda y a las hijas de un trabajador fallecido por enfermedad profesional. En el caso, el trabajador, que fue declarado en situación de incapacidad permanente absoluta por mesotelioma pleural derivado de su exposición al amianto durante su servicio en el Ayuntamiento, falleció posteriormente. El TSJ estableció que la indemnización por daños y perjuicios reconocida al trabajador no impedía que sus herederos recibieran, de manera independiente, una compensación por el fallecimiento. El Ayuntamiento argumentó que, una vez fijada la indemnización al trabajador, no se podría fijar otra a favor de sus familiares, pero el TS rechazó esa interpretación al considerar que las indemnizaciones por daños morales y patrimoniales derivados de la lesión y por el fallecimiento responden a situaciones distintas. Por ello, se desestimó el recurso de casación unificadora y se confirmó la sentencia recurrida del TSJ.

4.2.- Incapacidad permanente total.

4.2.1.- Complemento de mínimos.

Cuestiona la representación letrada del INSS en la **STS 10-07-2024 (Rc 3371/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:4313]** el reconocimiento del derecho al complemento a mínimos de un beneficiario de incapacidad permanente total derivada de accidente no laboral y no de enfermedad común. Consta que la trabajadora recibió inicialmente una pensión de incapacidad permanente total basada en enfermedad común, pero tras recurrir se determinó que su incapacidad era derivada de un accidente no laboral. Esto implicó un cambio en la base reguladora y en la cuantía de la pensión, además de la exclusión del complemento de mínimos. La demandante reclamó el complemento de mínimos, que fue denegado por el INSS alegando que dicho complemento solo se aplica a las pensiones derivadas de enfermedad común. La sentencia de instancia falló a favor de la demandante, concediéndole el derecho al complemento y el Tribunal Superior

de Justicia de Cataluña confirmó esta decisión. Fue entonces cuando el INSS presentó un recurso de casación para la unificación de doctrina argumentando que la normativa vigente no permite aplicar el complemento de mínimos a pensiones derivadas de accidentes no laborales. Pero el Tribunal Supremo desestimó el recurso del INSS y confirmó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. El Alto Tribunal concluyó que el complemento de mínimos puede aplicarse a pensiones derivadas de accidentes no laborales si el pensionista cumple los requisitos de residencia y falta de ingresos, subrayando el carácter asistencial de este complemento y su finalidad de evitar situaciones de pobreza.

4.2.2.- Aplicación de coeficiente reductor de edad en el acceso al complemento por incapacidad permanente total cualificada (derivada de silicosis) a minero encuadrado en el Régimen General.

En su **STS 11-09-2024 (Rc 3211/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:4425]** el Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por un trabajador minero y el Instituto Nacional de la Seguridad Social. El núcleo de debate se centra en determinar si un trabajador que ha desarrollado actividades mineras fuera del Régimen Especial de la Seguridad Social de la Minería del Carbón tiene derecho a la bonificación de edad para acceder al incremento del 20% en su pensión por incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional. Pues bien, consta que el beneficiario nació en 1966 y trabajó como gruista de pizarra. Fue declarado en situación de IPT derivada de enfermedad profesional (silicosis) y el INSS reconoció su derecho al incremento del 20% en la pensión aplicando una bonificación de edad de 445 días. Las mutuas ASEPEYO y FRATERNIDAD-MUPRESA impugnaron la decisión del INSS, argumentando que la bonificación de edad solo es aplicable a trabajadores del RESSMC. El Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia de Galicia fallaron en contra del trabajador y del INSS, negando la aplicación de la bonificación. La sentencia apuntada analiza el Decreto 298/1973, artículo 8.2 que establece que la bonificación de edad aplicable a la jubilación en el RESSMC también se aplica a la IPT, permitiendo acceder al incremento del 20% en la pensión junto al Estatuto del Minero (Real Decreto 3255/1983), cuyo art. 21 indica que la edad de jubilación de los trabajadores mineros no incluidos en el RESSMC se reducirá mediante la aplicación de coeficientes reductores cuando concurren circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad. Finalmente, alude al Real Decreto 2366/1984 que desarrolla el artículo 21 del Estatuto del Minero y aprueba la reducción de la edad de jubilación para trabajadores mineros no incluidos en el RESSMC. El Tribunal considera que las razones que justifican la reducción de edad para la jubilación (penosidad, toxicidad, peligrosidad, insalubridad) también se aplican para la IPT. Por tanto, es lógico extender la bonificación de edad a la IPT para trabajadores mineros no incluidos en el RESSMC. Existe una similitud evidente entre la situación de un trabajador que se jubila y uno que accede al complemento de IPT, ya que ambos pueden verse afectados por las mismas condiciones adversas en su trabajo. La sentencia cita doctrina previa como la Sentencia de 28 de octubre de 1994 (rcud. 1297/1994) en la que el Tribunal Supremo ya había establecido que las bonificaciones de edad previstas en el RESSMC para la jubilación se aplican también al incremento del 20% en la pensión de IPT para trabajadores que realizan actividades mineras no incluidas en el RESSMC. Esta decisión unifica la doctrina y sienta jurisprudencia

para futuros casos similares, garantizando la coherencia y la igualdad de trato en el sector minero pues no aplicar la bonificación de edad a trabajadores mineros no carboníferos crearía una situación de desigualdad injustificada.

En el mismo sentido se han dictado las **STS 4-12-2024 (Rc 1647/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:6096]** y **STS 11-12-2024 (Rc 525/2023) [ECLI:ES:TS: 2024: 6143]**

4.2.3.- Situación asimilada al alta.

La actora, peluquera autónoma, dejó de cotizar cesando en su actividad en mayo de 2010 y no se inscribió como demandante de empleo hasta el 18 de marzo de 2015. Solicitó una prestación por incapacidad permanente total derivada de enfermedad común que le fue denegada por el INSS por considerar que las lesiones no alcanzaban el grado de incapacidad permanente y porque la trabajadora no estaba en situación de alta o asimilada al alta en la fecha del hecho causante. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda de la trabajadora y el TSJ estimó su recurso reconociéndole la incapacidad permanente total. El fallo de instancia fue recurrido por el INSS y el TSJ lo confirmó aplicando una interpretación flexible sobre el requisito de alta. Fue entonces cuando el INSS y la TGSS interpusieron recurso de casación unificadora. El núcleo de debate se centró en determinar si la trabajadora cumplía el requisito de estar en situación de alta o asimilada al alta para acceder a la prestación. La **STS 14-09-2024 (Rc 4005/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:4724]** estima el recurso de casación razonando que la ley exige estar en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante para tener derecho a la prestación por incapacidad permanente derivada de enfermedad común y la inscripción como demandante de empleo debe ser ininterrumpida para considerar la situación de desempleo como asimilada al alta. Luego, habiendo estado la trabajadora sin inscribirse como demandante de empleo durante casi cinco años (desde mayo de 2010 hasta marzo de 2015) y no constando circunstancias excepcionales que justifiquen este alejamiento del mercado laboral, no tiene derecho a la prestación postulada.

4.2.4.- Compatibilidad IPT con el ejercicio retribuido del cargo de concejal de una corporación local.

Se plantea como cuestión, en la **STS 19-11-2024 (Rc 5322/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5729]**, determinar si la pensión de incapacidad permanente total es compatible con el cargo de concejal de un ayuntamiento en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida. El caso se centra en un trabajador que fue declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de topógrafo en 2015. A partir del 23 de julio de 2019, comenzó a desempeñar el cargo de concejal en el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón, con dedicación parcial. El Instituto Nacional de la Seguridad Social suspendió el pago de su pensión de IPT, alegando incompatibilidad entre la pensión y el desempeño retribuido del cargo público. Además, le reclamó la devolución de 3.947,72 euros por pagos indebidos durante el periodo en que simultaneó ambas percepciones. El trabajador impugnó esta decisión, pero tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia confirmaron la resolución del INSS, declarando la

incompatibilidad entre la pensión de IPT y el cargo de concejal remunerado. Fue entonces cuando el trabajador interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina alegando que la Ley General de la Seguridad Social permite compatibilizar la pensión de IPT con actividades distintas a la profesión habitual y que la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas no prohíbe específicamente esta compatibilidad. Así, el TS estimó el recurso concluyendo que: (1) La pensión de IPT es compatible con el desempeño de actividades retribuidas diferentes a la profesión habitual para la que se concedió la pensión. (2) La legislación sobre incompatibilidades no establece que la pensión de IPT sea equivalente a una pensión de jubilación o retiro, por lo que no le son aplicables las restricciones de incompatibilidad de estas últimas. (3) Que no existe prohibición legal que impida a un perceptor de una pensión de IPT desempeñar el cargo de concejal con dedicación parcial y remunerada. En consecuencia, el Tribunal Supremo revocó las sentencias anteriores, declaró la compatibilidad entre la pensión de IPT y el ejercicio remunerado del cargo de concejal y dejó sin efecto la resolución del INSS que suspendía la pensión y reclamaba la devolución de las cantidades indebidamente percibidas.

4.2.5.- Compatibilidad de pensiones de IPT reconocidas en dos regímenes de seguridad social, RETA y RGSS, como consecuencia de distintas dolencias.

La **STS 27-11-2024 (Rc 1227/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:6099]** resuelve el caso de una trabajadora que ya percibía una pensión de incapacidad permanente total reconocida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y que tras haber cotizado posteriormente en el Régimen General y sufrir nuevas dolencias, obtuvo del juzgado una segunda prestación de IPT en este último régimen. El Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social recurrieron la compatibilidad de ambas pensiones, alegando que parte de las cotizaciones utilizadas para la primera pensión en el RETA procedían también del RGSS y que, por tanto, se incurría en doble aprovechamiento de las mismas cotizaciones. La sentencia que se apunta del Tribunal Supremo recuerda su jurisprudencia que admite la compatibilidad de dos pensiones de incapacidad si cada una se ha generado con cotizaciones independientes sin aprovechar las mismas cotizaciones para ambas pensiones. Además, introduce las conclusiones de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de junio de 2022, asunto C-625/20 que exige interpretar la normativa de manera que no se discrimine a las trabajadoras ni se las sitúe en peor posición respecto a los trabajadores. En este caso, la segunda IPT en el RGSS se reconoce exclusivamente con cotizaciones posteriores y no coincidentes con las utilizadas en la primera pensión del RETA. Es más, las profesiones y las dolencias son distintas, cumpliendo así con el requisito de no utilizar las mismas cotizaciones dos veces. Por tanto, no existe un doble aprovechamiento de las cotizaciones y la compatibilidad no vulnera la normativa. Considerando además los criterios del TJUE para evitar discriminaciones indirectas por razón de sexo, el Tribunal Supremo desestima el recurso del INSS/TGSS y confirma la compatibilidad de ambas prestaciones de incapacidad permanente total.

4.2.6.- Profesión habitual.

El debate de la **STS -Pleno- 17-04-2024 (Rc 2225/2021) [ECLI:ES:TS:2024:2342]** se centró en las consecuencias económicas de la incapacidad permanente total en el caso de un conductor de autobús que había sido readmitido con tareas auxiliares tras un accidente de trabajo. El trabajador pretendía simultanear salario y pensión argumentando que su ocupación efectiva ya no coincidía con la profesión habitual. El Tribunal Supremo recordó que para percibir la prestación ha de producirse un cese real de la actividad que determina la incapacidad, por lo que solo existe derecho al cobro simultáneo si se ha producido una novación contractual genuina y el empleado desempeña unas funciones radicalmente distintas. En otro caso, los efectos de la IPT se habrían de retrotraer al momento en que se extinguió de manera efectiva la relación profesional principal.

4.3.- Gran invalidez.

4.3.1.- Incompatibilidad de la pensión de Gran Invalidez con el cargo de concejal en régimen de dedicación exclusiva parcial, retribuido y encuadrado en el RGSS.

Esta Sala IV reitera doctrina y se pronuncia sobre un asunto similar al ya expuesto en el ítem dedicado a la incapacidad permanente absoluta. Pero en este caso el Alto Tribunal va a dirimir si es compatible la pensión de Gran Invalidez con el cargo de concejal en régimen de dedicación exclusiva parcial, retribuido y encuadrado en el RGSS. En este caso, igualmente, la Sala IV va a estimar el recurso interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social contra las sentencias que permitían al trabajador compatibilizar su pensión de gran invalidez con el desempeño retribuido del cargo de concejal en el Ayuntamiento de Barcelona. Consta que el trabajador fue declarado en situación de gran invalidez en 1988. En 2019, comenzó a ejercer como concejal con una dedicación parcial del 75%, percibiendo remuneración y dado de alta en la Seguridad Social. El INSS suspendió el pago de su pensión al considerar que su actividad era incompatible con el cobro de dicha pensión. Tanto el JS como el TSJ fallaron a favor del trabajador declarando compatible su pensión con el cargo público. Sin embargo, el Tribunal Supremo en su **STS 19-11-2024 (Rc 723/2023) [ECLI:ES:TS:2024:5699]** revoca estas sentencias basándose en el artículo 198.2 de la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El Tribunal concluye que solo son compatibles con las pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez aquellos trabajos marginales que no requieren alta ni cotización en la Seguridad Social y dado que el cargo de concejal es una actividad retribuida y cotizada, el Tribunal determina que es incompatible con la percepción de la pensión de gran invalidez.

4.3.2.- Caducidad.

El Tribunal Supremo en su **STS 02-04-2025 (Rc 4014/2022) [ECLI:ES:TS:2025:1511]**, estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora contra la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana que había confirmado la desestimación de su demanda por

caducidad. La actora solicitaba el reconocimiento del complemento de Gran Invalidez, más de tres años después de que se le reconociera una Incapacidad Permanente Absoluta. El Alto Tribunal declara que la presentación extemporánea de la reclamación previa no impide el ejercicio de la acción judicial mientras no haya prescrito el derecho, conforme al artículo 71.4 LRJS y la doctrina consolidada. La Sala anula las sentencias de instancia y suplicación y devuelve los autos al Juzgado de lo Social para que resuelva sobre el fondo de la pretensión de Gran Invalidez.

4.3.3.- Pretensión de reconocimiento de Gran Invalidez frente a resolución del INSS que reconoció una Incapacidad Permanente Absoluta. Falta de reclamación previa y posterior reclamación transcurridos más de dos años desde aquel reconocimiento.

La **STS 09-04-2025 (Rc 4014/2022) [ECLI:ES:TS:2025:1511]** se refiere a un supuesto en el que consta que, a la beneficiaria, en 2017, el INSS reconoció una incapacidad permanente absoluta por trastorno psicótico con efectos económicos desde enero de ese año. Más de cuatro años después, en julio de 2021, solicitó el complemento por gran invalidez. Su demanda fue desestimada en la instancia por el Juzgado de lo Social al considerar que había caducado la acción por haber presentado la reclamación previa fuera del plazo legal de treinta días desde la notificación de la resolución inicial, criterio que fue confirmado por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. La actora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina y el Tribunal Supremo estimó el recurso al considerar que la presentación extemporánea de la reclamación previa no extingue el derecho si este no ha prescrito; por lo que el órgano judicial debe entrar a valorar el fondo del asunto cuando la posterior demanda se interpone dentro del plazo legal tras esa reclamación.

4.3.4.- Ceguera total o pérdida de visión a ella equiparable. Criterio subjetivo.

Con la **STS 02-04-2025 (Rc 4235/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1624]** se reitera doctrina. La sentencia resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social contra la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que había reconocido a la actora la pensión de gran invalidez por pérdida de agudeza visual. Inicialmente, el Juzgado de lo Social desestimó la demanda al no considerar acreditada la incapacidad permanente. Sin embargo, el TSJ catalán revocó esta decisión y declaró a la demandante en situación de gran invalidez basándose en una agudeza visual bilateral de 0,05 y considerando que dicha pérdida justificaba, por sí sola, la necesidad de asistencia de terceros. El Tribunal Supremo estima el recurso del INSS al considerar que la sentencia recurrida incurre en un error de interpretación. Según la doctrina jurisprudencial consolidada, la gran invalidez no puede determinarse exclusivamente por un dato objetivo como la agudeza visual inferior a 0,1. Se requiere, además, acreditar que la persona necesita la ayuda de otra para realizar los actos más esenciales de la vida, lo que no quedó probado en este caso. El Supremo señala que no basta con inferir dicha necesidad a partir del déficit visual y que la carga probatoria recae sobre la parte demandante. Por tanto, casa y anula la sentencia del TSJ de Cataluña, desestima el recurso de

suplicación de la actora y confirma la sentencia de instancia que rechazó su solicitud.

5.- Incapacidad permanente parcial.

La **STS 07-05-2025 (Rc. 184/2022) [ECLI:ES:TS: 2025:2039]**, desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por el actor, confirmando la sentencia del TSJ de Extremadura que le obliga a reintegrar la prestación por incapacidad permanente parcial percibida en virtud de una resolución administrativa que fue posteriormente revocada judicialmente, al ser calificada su dolencia como lesión permanente no invalidante. El Alto Tribunal unifica doctrina rechazando que el artículo 71 del Reglamento General de Recaudación exima al beneficiario de devolver lo indebidamente percibido cuando se trata de una prestación de pago único reconocida por resolución administrativa no firme.

En otro orden de cosas, en la **STS núm. 474/2025 de 27-05-2025 (Rc 3203/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:2384]**, se resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Granada) de 4 de mayo de 2023, que había estimado parcialmente el recurso de suplicación formulado por un trabajador reconociéndole el derecho a una prestación por incapacidad permanente parcial derivada de enfermedad común, pese a que esta petición no había sido incluida en su demanda inicial. El Juzgado de lo Social había desestimado la demanda del trabajador, quien solicitaba inicialmente una incapacidad permanente total o absoluta. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sin embargo, revocó esa sentencia al estimar que, aunque la IPP no se solicitó en la demanda, sí se planteó de forma subsidiaria en el recurso de suplicación y no se causaba con ello indefensión al INSS, dado que en su resolución administrativa ya había denegado cualquier grado de incapacidad permanente. El recurso del INSS alegaba infracción del principio de congruencia procesal, al sostener que no podía concederse un grado de incapacidad no solicitado en la demanda. El Tribunal Supremo desestima el recurso del INSS y confirma la sentencia andaluza. Considera que la doctrina aplicable es la que permite, en procesos sobre incapacidad, reconocer grados inferiores al solicitado, siempre que no se hayan excluido expresamente y no se cause indefensión. Subraya que en este caso el trabajador había solicitado en vía administrativa la incapacidad permanente sin concretar grado y que la resolución del INSS denegó todos los grados, lo cual habilitaba a la Sala de suplicación a reconocer el grado inferior sin incurrir en incongruencia. Además, se señala que el reconocimiento de la IPP no implicó alteración de los hechos probados ni privó al INSS de su derecho de defensa. En consecuencia, se confirma la declaración de incapacidad permanente parcial a favor del trabajador y se declara la firmeza de la sentencia recurrida, sin imposición de costas.

6.- Incapacidad no contributiva.

En la **STS 11-03-2025 (Rc 837/2022) [ECLI:ES:TS: 2025:1270]**, se analiza un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el actor en un litigio original que comenzó tras la extinción por parte de la Junta de Andalucía

de la pensión de invalidez no contributiva que percibía al haber superado el límite de ingresos establecido tras reconocerle una pensión contributiva por incapacidad permanente total con efectos retroactivos desde 2013. El recurrente consideró improcedente que se le reclamaran las cantidades percibidas de manera supuestamente indebida sin que la Administración hubiese acudido previamente al juzgado para solicitar la revisión de dicha prestación, alegando que no existió por su parte incumplimiento alguno en las obligaciones de información. Tanto la sentencia del Juzgado de lo Social como la posterior del Tribunal Superior de Justicia confirmaron la extinción de la pensión no contributiva y la obligación de devolver lo indebidamente percibido, entendiendo que se trataba de un acto ordinario de gestión derivado de circunstancias sobrevenidas, al haber obtenido el beneficiario una prestación contributiva incompatible con la anterior. El Tribunal Supremo confirma íntegramente lo decidido por los tribunales anteriores, estableciendo que la Administración actuó correctamente al extinguir la pensión no contributiva y exigir el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas, pues la situación que originó la incompatibilidad fue una circunstancia sobrevenida y no una revisión de oficio que requiriera intervención judicial previa.

7.- Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

7.1.- Accidente de trabajo.

7.1.1.- Responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo.

Constan como hechos probados que el actor trabajaba como conductor de grúa para Grúas Granada 2000, S.L. El 9 de diciembre de 2014, mientras transportaba a un matrimonio cuyo vehículo había asistido, explotó una rueda de repuesto situada detrás del asiento del conductor. Esto provocó que perdiera el control y colisionara con otro vehículo. El vehículo había pasado la ITV recientemente y tenía neumáticos nuevos desde agosto. Se desconoce la causa exacta de la explosión; se contemplan hipótesis como inflado excesivo o mal estado del neumático. El trabajador sufrió lesiones graves que resultaron en una incapacidad permanente absoluta y recibió indemnizaciones de Mapfre S.A. y Vida Caixa, pero consideró insuficiente la compensación y demandó una indemnización adicional. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda, absolviendo a las empresas demandadas; por lo que el demandante recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada), que estimó el recurso, declarando la responsabilidad empresarial en el accidente y devolviendo el caso al juzgado para determinar la cuantía indemnizatoria. La empresa demandada recurrió en casación unificadora alegando que alegó la sentencia del TSJ carecía de motivación al declarar su responsabilidad sin fundamentación suficiente, violando así el derecho a la tutela judicial efectiva y los artículos 97.2 LRJS, 209 y 218 LEC, y 24 CE. Sostuvo que el accidente fue un caso fortuito y que no hubo incumplimiento empresarial. El Tribunal Supremo en su **STS 25-09-2024 (Rc 2418/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:4553]** estima que, en efecto, la sentencia recurrida carece de motivación adecuada respecto a la responsabilidad atribuida a las empresas recurrentes. Señala que es esencial que las sentencias estén debidamente fundamentadas para garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva y evitar indefensión. Y así, ordena que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía dicte una nueva sentencia en la que se motive adecuadamente la responsabilidad de

las empresas demandadas en el accidente sufrido por el trabajador para garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva y una resolución fundada en derecho.

7.1.2.- Determinación de contingencia. Infarto de miocardio en camarote de pesquero.

La **STS 07-05-2025 (Rc 1604/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 2286]** resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la viuda y los hijos de un marinero fallecido a bordo de un buque pesquero, que fue estimado. El Juzgado de lo Social había reconocido el derecho a pensión de viudedad y orfandad por accidente de trabajo, condenando a la Mutua ASEPEYO como responsable principal. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana revocó esa decisión, al considerar que el fallecimiento —un infarto de miocardio ocurrido en el camarote durante el tiempo de descanso— no tenía origen laboral. El Tribunal Supremo estima el recurso de la familia del fallecido tras constatar la existencia de contradicción doctrinal con una sentencia anterior del propio Tribunal Supremo. Recuerda que, en el caso de los trabajadores del mar, el buque constituye tanto el centro de trabajo como el domicilio habitual y que existe una disponibilidad permanente durante el embarque. Conforme a su doctrina, aplica la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS que no fue desvirtuada y considera que el fallecimiento sí tuvo lugar en tiempo y lugar de trabajo. En consecuencia, casa la sentencia del TSJ y confirma la del Juzgado de lo Social, declarando la contingencia como profesional y reconociendo el derecho a las prestaciones reclamadas.

7.1.3.- Efectos económicos.

El Tribunal Supremo en su **STS 17-09-2024 (Rc 4401/2021) [ECLI:ES:TS: 2024: 4558]** desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que, si bien reconoció que su período de incapacidad temporal debía ser considerado como derivado de accidente de trabajo, limitó los efectos económicos de dicha declaración. Consta que la actora trabajaba como auxiliar domiciliaria para su empresa teniendo las contingencias profesionales cubiertas por la Mutua Mutualia y las comunes por el INSS. El 16 de enero de 2018, inició un proceso de incapacidad temporal que fue calificado por el INSS como derivado de enfermedad común. La trabajadora solicitó que se reconociera este período de IT como derivado de accidente de trabajo. El Juzgado de lo Social estimó su demanda, declarando que la IT tenía origen profesional y condenando a los demandados al abono de las diferencias económicas correspondientes desde la fecha del hecho causante. Pero la mutua Mutualia recurrió la sentencia y el TSJ confirmó la contingencia profesional, si bien, limitando los efectos económicos a los tres meses anteriores a la solicitud de determinación de contingencia y modificando la aplicación de intereses. Recurrido el fallo del TSJ ante el TS se plantea como cuestión la de determinar si los efectos económicos derivados del cambio de calificación de la contingencia (de enfermedad común a accidente de trabajo) deben retrotraerse a la fecha del hecho causante o si deben limitarse a los tres meses anteriores a la solicitud de determinación de contingencia conforme al artículo 53.1 de la Ley General de la Seguridad Social. El Tribunal Supremo

concluye que, cuando se solicita el cambio de calificación de la contingencia una vez transcurridos más de tres meses desde el hecho causante, los efectos económicos deben limitarse a los tres meses anteriores a la fecha de la solicitud. El principio de automaticidad en la prestación de IT no exime al trabajador de presentar una solicitud específica cuando se trata de cambiar la contingencia reconocida y en el caso de autos la trabajadora presentó la solicitud de determinación de contingencia fuera del plazo de tres meses desde el inicio de la IT. Se aplica, pues, la jurisprudencia consolidada que interpreta el artículo 53.1 LGSS en este sentido. El Tribunal Supremo desestima el recurso de la trabajadora y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Por lo tanto, los efectos económicos del reconocimiento de la IT como derivada de accidente de trabajo se limitan a los tres meses anteriores a la fecha de la solicitud de cambio de contingencia.

7.2.- Enfermedad profesional.

7.2.1.- Estibador portuario. Indemnización por daños y perjuicios. Entidad responsable.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su **STS 13-11-2024 (Rc 4379/2022) [ECLI:ES:TS: 2024: 5479]** ha desestimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Sociedad de Estibadores y Desestibadores del Puerto de la Bahía de Cádiz SAGEP. El caso se origina por la demanda presentada por la viuda del trabajador fallecido y sus hijas. Consta que el trabajador prestó servicios como estibador portuario en el Puerto de Cádiz desde 1965 hasta 1986 y que estuvo expuesto al amianto sin las medidas de protección adecuadas. Falleció en 2015 debido a una asbestosis avanzada. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda. Sin embargo, en suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía condenó a la Sociedad de Estibadores y Desestibadores a indemnizar a las demandantes por los daños y perjuicios sufridos. La Sociedad recurrió ante el Tribunal Supremo argumentando que no era responsable, ya que las empresas estibadoras eran las encargadas de las medidas de seguridad. No obstante, el Tribunal Supremo confirmó que la Sociedad es responsable como sucesora de la Organización de Trabajos Portuarios (OTP), entidad que tenía obligaciones en materia de seguridad laboral durante el periodo en que el trabajador estuvo expuesto al amianto. Así, el Tribunal Supremo concluyó que la Sociedad incumplió sus obligaciones en prevención de riesgos laborales, lo que contribuyó a la enfermedad y posterior fallecimiento del trabajador.

En el mismo sentido se han dictado las **STS 14-02-2024 (Rc 4054/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:898]**; **STS 03-12-2024 (Rc 4817/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:6027]**

7.2.2.- Silicosis simple grado I. Incompatibilidad con el trabajo en ambientes en los que existe riesgo de inhalar polvo de sílice.

La **STS 27-02-2025 (Rc 4724/2022) [ECLI:ES:TS: 2025: 1015]** resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador

contra una sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Galicia. En el supuesto enjuiciado consta que el Juzgado de lo Social había reconocido la incapacidad permanente total al trabajador, marmolista diagnosticado de silicosis simple, por considerar que el ejercicio de su profesión implicaba una exposición ineludible a ambientes pulvígenos que agravaban la enfermedad imposibilitando su desempeño. Posteriormente, en vía de suplicación, el INSS y las mutuas co-demandadas recurrieron la sentencia argumentando que, al encontrarse el trabajador en situación de desempleo, no era posible descartar la existencia de puestos de trabajo alternativos; lo que llevó a revocar el fallo de instancia y desestimar la demanda. El demandante sostuvo que dado que, la prestación se solicitó inmediatamente tras cesar en su actividad laboral, la incompatibilidad inherente a la profesión de marmolista para quien padece silicosis simple debía dar lugar al reconocimiento de la incapacidad permanente total. La sentencia del TS que ahora se analiza resolvió, de acuerdo con la doctrina establecida en anteriores resoluciones, que la enfermedad, aunque leve, resulta incompatible con el desempeño de la actividad profesional que expone al trabajador a un riesgo agravante y que el hecho de estar en situación de desempleo no implica la existencia de alternativas laborales en su especialidad. En consecuencia, se estima el recurso de casación, se casan y anulan las resoluciones impugnadas y se resuelve el debate de suplicación en el sentido de desestimar los recursos interpuestos por el INSS y las mutuas, confirmándose la sentencia de instancia que reconoce la incapacidad permanente total al trabajador.

7.2.3.- Enfermedad originada por “SARS-COV-2”.

La **STS 12-03-2025 (Rc 1395/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1289]** resuelve el recurso de casación unificadora de una trabajadora, auxiliar administrativo, que ejerce funciones de telefonista en un centro sanitario (Centro Europeo Médico Traumatológico Rehabilitador Ortopédico, S.A.), y que contrajo COVID-19 en marzo de 2020. El Juzgado de lo Social y posteriormente el Tribunal Superior de Justicia rechazaron su demanda para calificar su situación de Incapacidad Temporal como derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo alegando que no se encontraba en contacto directo con pacientes y disponía de equipos de protección individual. La trabajadora recurrió ante el Tribunal Supremo, planteando que su situación debía ser reconocida como enfermedad profesional, citando una sentencia previa que había admitido dicha consideración para otro trabajador no sanitario que desempeñaba labores auxiliares en un centro hospitalario. El Tribunal Supremo estimó el recurso, argumentando que la COVID-19 debe reconocerse como enfermedad profesional para personal no sanitario que trabaje en centros asistenciales o sanitarios -apoyándose en el RD 1299/2006 que codifica las enfermedades profesionales-, ya que estos lugares conllevan un riesgo demostrado de contagio superior al resto de sectores, debido a las interacciones laborales habituales y al contexto de pandemia que había sido declarado oficialmente. Por lo tanto, revocó las sentencias anteriores y declaró que la incapacidad temporal sufrida por la trabajadora debía considerarse enfermedad profesional.

7.2.4.- Distribución de responsabilidades entre diferentes mutuas.

Ante la cuestión de si se han de repartir las responsabilidades entre las diferentes mutuas aseguradoras en el pago de una incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional y si deben considerarse, únicamente, los días de prestación de servicios en cada una de las distintas empresas aseguradas por las diferentes mutuas o ha de tenerse también en cuenta el hecho de que en una de ellas la jornada de trabajo fuese a tiempo parcial y en la otra lo haya sido a jornada completa la **STS 14-11-2024 (Rc 4129/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5695]** resuelve que cada una de ellas ha de responder en proporción al tiempo de aseguramiento sin que a estos efectos haya de tenerse en cuenta el hecho de que la prestación laboral haya sido a tiempo completo o jornada parcial. La sentencia traída a colación desestima el recurso de casación interpuesto por MC Mutual contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que confirmaba la resolución del Juzgado de lo Social. Dicha resolución reconocía a la trabajadora una incapacidad permanente parcial derivada de enfermedad profesional y establecía la responsabilidad de las mutuas MC Mutual y FREMAP en proporción al tiempo trabajado bajo su cobertura. Consta que la trabajadora era esteticista y peluquera; del 1 de febrero al 4 de septiembre de 2016 a tiempo parcial y del 18 de noviembre de 2016 al 17 de mayo de 2017 a tiempo completo. A la trabajadora le fue reconocida una enfermedad profesional causada por la exposición a productos químicos en su labor como peluquera y esteticista, pero el INSS le denegó la incapacidad permanente. El Juzgado de lo Social le reconoció la incapacidad permanente parcial y distribuyó la responsabilidad entre las mutuas según los días trabajados. MC Mutual argumentó que, al distribuir la responsabilidad entre las mutuas, debía tenerse en cuenta no solo el número de días trabajados sino también la duración de la jornada laboral (tiempo parcial o completo) ya que esto influiría en la exposición al riesgo que causó la enfermedad y el TS confirmó que la distribución de responsabilidades entre las mutuas debe basarse en el tiempo de cotización en cada una, independientemente de si el trabajo fue a tiempo parcial o completo. No es procedente ajustar la responsabilidad en función de la mayor o menor duración de la jornada laboral, ya que la normativa equipara el trabajo a tiempo parcial con el de tiempo completo a efectos de cotización y prestaciones. La exposición al riesgo se considera en función de la duración de la relación laboral, no de las horas trabajadas diariamente.

7.3.- Indemnización de daños y perjuicios.

El caso debatido en la **STS 09-12-2024 (Rc 391/2023) [ECLI:ES:TS: 2024:6093]** se centra en un trabajador que prestó servicios en la empresa Graftech Ibérica, S.L. desde 1970 hasta 2002, expuesto durante años al amianto sin que la empresa adoptase las medidas de seguridad adecuadas (no inscripción en el registro de empresas con riesgo de amianto, falta de mediciones ambientales, ausencia de sistemas de extracción localizada, ausencia de mascarillas con filtros adecuados, ropa de protección insuficiente, falta de formación e información, etc.). Debido a esta exposición, el trabajador desarrolló un carcinoma microcítico de pulmón, reconocido como enfermedad profesional, que le provocó incapacidad permanente absoluta y finalmente la muerte en 2019. Tras el fallecimiento del trabajador, su viuda e hijos reclamaron a la empresa una indemnización por daños y perjuicios derivados de la enfermedad profesional. En la instancia, el Juzgado de lo Social condenó a la empresa a indemnizar a la viuda

con 308.308,27 € y a cada hijo con 21.940,21 €, al considerar que la empresa incumplió gravemente la normativa de prevención de riesgos laborales, ocasionando el daño. Por eso, la empresa recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia que desestimó el recurso, confirmando la sentencia y la indemnización. Posteriormente, la empresa interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo alegando que la indemnización debía calcularse conforme al artículo 45 de la Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor (en la redacción dada por la Ley 32/2015), el cual establece un método de cálculo específico cuando el trabajador fallece antes de que la indemnización quede fijada por acuerdo o sentencia. El Tribunal Supremo, tras admitir el recurso, considera que la indemnización no estaba "fijada" antes del fallecimiento y que, por tanto, debe aplicarse el criterio del artículo 45. De este modo, corrige la valoración económica, reduciendo la cuantía que correspondía a la viuda: de los más de 300.000 € inicialmente otorgados, se reduce a 57.468,20 € la parte hereditaria, manteniendo el resto de las indemnizaciones y pronunciamientos. En suma, el Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de la empresa, aplica las reglas del artículo 45 y, si bien mantiene la condena por daños y perjuicios, reduce significativamente la cuantía que había sido fijada originalmente para la viuda.

Por otro lado, la **STS 13-03-2025 (Rc 24/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1152]** resuelve el recurso presentado por Comercial de Industria y Representaciones, S.L., sobre la indemnización por enfermedad profesional reclamada inicialmente por un trabajador fallecido antes de que se dictase la sentencia en la instancia. Inicialmente, el Juzgado de lo Social condenó a la empresa a pagar 401.125,36 € por daños sufridos por exposición al amianto que provocó al trabajador un mesotelioma pleural. Esta cantidad fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia al desestimar el recurso de suplicación de la empresa. Ante el Tribunal Supremo, la empresa alegó que, dado que el trabajador falleció antes de fijarse judicialmente la indemnización, debía aplicarse el artículo 45 de la Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor que reduce significativamente las cantidades a percibir por los herederos. El Tribunal Supremo admite parcialmente esta alegación, estableciendo que la indemnización no puede considerarse fijada solo por la reclamación inicial del trabajador, sino que debe estar determinada por resolución judicial o acuerdo extrajudicial. Por tanto, reduce la cantidad inicialmente concedida de 401.125,36 € a 76.934,21 €, siguiendo cálculos más completos aportados por los herederos.

8.- Jubilación.

8.1.- Cuando el último día trabajado coincide con el último día del mes, la fecha del hecho causante es la del primer día en que no se trabaja.

El Tribunal Supremo en su **STS 17-10-2024 (Rc 2032/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5085]** ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, relacionada con el cálculo de su pensión de jubilación. En la sentencia seleccionada, el núcleo de debate se centra en determinar si la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación es el último día trabajado (31 de enero de 2019) o el día siguiente (1 de febrero de

2019), cuando dicho último día coincide con el final del mes. Dependiendo de la fecha del hecho causante, se incluyen diferentes períodos de cotización en el cálculo de la base reguladora. El demandante sostiene que deben considerarse las bases de cotización desde enero de 1997 hasta diciembre de 2018, ambos inclusive. El Juzgado de lo Social dio la razón al demandante estableciendo que la base reguladora debía calcularse con las bases de cotización desde enero de 1997 hasta diciembre de 2018. Pero el INSS recurrió la sentencia y el TSJ de las Islas Baleares modificó el fallo, determinando que el hecho causante era el 31 de enero de 2019 y, por tanto, no debía incluirse diciembre de 2018 en el cálculo. El demandante recurrió en casación para la unificación de doctrina y el Tribunal Supremo analizando jurisprudencia previa concluyó que cuando el último día trabajado coincide con el último día del mes, la fecha del hecho causante es la del primer día en que no se trabaja.

8.2.- Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.

Se discute en la **STS 19-11-2024 (Rc 581/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5697]** si la extinción contractual por la que optó la trabajadora como consecuencia de una decisión empresarial de movilidad geográfica (artículo 40.1 ET), le permitía acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora de conformidad con la redacción aplicable por razones temporales del artículo 207.1 d). La trabajadora prestó servicios laborales para Banco Mare Nostrum, S.A. desde el 22 de noviembre de 1978. En noviembre de 2014, la empresa decidió trasladarla a otra provincia y, ésta, disconforme con el traslado optó por extinguir su contrato de trabajo según el artículo 40.1 del ET. Solicitada la pensión de jubilación anticipada, le fue denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social ya que su cese no se había producido por causas no imputables a su voluntad, según el artículo 207.1.d) de la Ley General de la Seguridad Social vigente en ese momento. El Juzgado de lo Social falló a favor de la trabajadora, reconociendo su derecho a la jubilación anticipada; por lo que el INSS recurrió la sentencia y el Tribunal Superior de Justicia revocó el meritado fallo negando el derecho a la jubilación anticipada. Fue entonces cuando la trabajadora interpuso el recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo señala que, según la redacción del artículo 207.1.d) de la LGSS vigente en el momento, las causas que permiten el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador están tasadas y no incluyen la extinción del contrato por movilidad geográfica decidida por la empresa. Esta misma Sala IV ya expuso que las causas enumeradas en el artículo 207.1.d) LGSS son de *numerus clausus*, es decir, un listado cerrado que no admite interpretaciones extensivas y aunque la Ley 21/2021 modificó el artículo 207.1.d) LGSS para incluir expresamente la extinción del contrato por movilidad geográfica (artículo 40.1 ET) como causa de jubilación anticipada, esta reforma es posterior a los hechos del caso y, por tanto, no es aplicable.

8.3.- Jubilación de la minería del carbón.

En la **STS -Pleno- 19-11-2024 (Rc 5042/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5784]** la controversia se centra en determinar si, para calcular la "prorrata temporis" a cargo de España en una pensión de jubilación cuando el trabajador ha cotizado en

varios países de la Unión Europea, deben incluirse las cotizaciones ficticias derivadas de trabajos penosos realizados en otros países miembros (en este caso, Polonia), además de las cotizaciones reales y ficticias efectuadas en España. En el caso de autos consta que el trabajador prestó servicios como minero del carbón en España y en Polonia acumulando días de cotización y bonificaciones por coeficientes reductores debido a la penosidad de su trabajo. Solicitó una pensión de jubilación que le fue concedida por el INSS con un porcentaje de prorrata del 79,75% sobre la pensión teórica, considerando únicamente los días cotizados y bonificados en España. El demandante impugnó este cálculo, solicitando que también se incluyeran las cotizaciones ficticias (bonificaciones) obtenidas por su trabajo en Polonia, lo que incrementaría el porcentaje de la pensión a cargo de España. La sentencia apuntada analiza el Reglamento (CE) 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social en la UE y el artículo 21.4 de la Orden de 3 de abril de 1973 que establece que el período de tiempo en que se rebaja la edad de jubilación se computará como cotizado para calcular el importe de la pensión. Así mismo, el Tribunal examina precedentes jurisprudenciales y concluye que, aunque las cotizaciones ficticias obtenidas en otros países se tienen en cuenta para calcular la pensión teórica y evitar perjudicar al trabajador por ejercer su derecho a la libre circulación, estas no deben incluirse al calcular la "prorrata temporis" a cargo de España. En definitiva, la sentencia alcanza la conclusión de que en el cálculo de la parte de la pensión de jubilación que corresponde abonar a España en casos de trabajadores que han cotizado en varios países de la UE, solo se deben considerar las cotizaciones reales y ficticias (por coeficientes reductores) efectuadas en España. Las cotizaciones ficticias obtenidas en otros países no deben incluirse en dicho cálculo.

8.4.- Trabajador a tiempo parcial. Cómputo del periodo de cotización.

La **STS 05-03-2025 (Rc1238/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 1006]** resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una trabajadora que había solicitado su pensión de jubilación y se le había denegado por la aplicación de un coeficiente de parcialidad que reducía el cómputo de sus días cotizados, pese a haber alcanzado 747 días en los 15 años previos. Inicialmente, el Juzgado de lo Social había estimado la demanda y reconocido su derecho a la pensión con una base reguladora determinada, pero el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco revocó dicha sentencia y confirmó la denegación aplicando el coeficiente previsto en la redacción temporal del artículo 247 de la LGSS. La recurrente alegó que esta medida resultaba en una discriminación indirecta contra los trabajadores a tiempo parcial, vulnerando el principio de igualdad y proporcionalidad ya que no se produce un tratamiento análogo para los trabajadores a tiempo completo. La Sala, fundamentándose en la doctrina establecida en sentencias previas (como la STC 91/2019, la SSTC 155/2021 y la STS 72/2024), concluyó que el coeficiente de parcialidad era inconstitucional y desproporcionado, por lo que estimó el recurso, casó y anuló la sentencia del TSJ del País Vasco y confirmó la resolución del Juzgado de lo Social sin imposición de costas.

8.5.- Renuncia a una pensión de jubilación anticipada ya reconocida.

La demandante solicitó la pensión de jubilación anticipada y el INSS se la concedió estableciendo una pensión inicial de 316,89 euros, que con el complemento de maternidad ascendía a 332,73 euros. La demandante alegó que no había sido informada, adecuadamente, sobre la cuantía de su pensión y al considerar que esta era insuficiente, presentó un escrito renunciando al derecho y solicitando que se dejara sin efecto la concesión de la pensión. El INSS denegó su solicitud argumentando que la pensión es irrenunciable. El Juzgado de lo Social estimó la demanda de la actora revocando la resolución del INSS y dejando sin efecto el reconocimiento de la pensión de jubilación anticipada; por lo que el INSS recurrió la sentencia en suplicación. El Tribunal Superior de Justicia estimó el recurso, revocando la sentencia de instancia y desestimando la demanda de la actora. Argumentó que la pensión de jubilación es irrenunciable una vez concedida. La demandante recurrió la sentencia del Tribunal Superior de Justicia ante el TS centrando el núcleo de debate en determinar si un beneficiario puede renunciar a una pensión de jubilación anticipada ya reconocida, especialmente cuando no fue informado adecuadamente sobre la cuantía de esta por parte del INSS. La **STS 25-09-2024 (Rc 4211/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:4546]** razona que el art. 3 LGSS prohíbe la renuncia a los derechos conferidos por la ley, pero esta prohibición se refiere, principalmente, a pactos individuales o colectivos, no a decisiones unilaterales del beneficiario. El Tribunal distingue entre la renuncia prohibida por la LGSS y la retractación del beneficiario que, tras recibir información inexacta o insuficiente, decide no hacer uso de la prestación concedida para solicitarla más adelante en condiciones más favorables. Así, unifica doctrina en torno a la cual se resuelve que es posible dejar sin efecto una prestación de jubilación reconocida si el beneficiario lo solicita inmediatamente después de su notificación y especialmente si hubo información deficiente por parte del INSS.

8.6.- Compatibilidad de la prestación por jubilación del art 56 del Convenio colectivo del personal laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

La **STS 06-02-2025 (Rc 3702/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 746]** ha resuelto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el abogado del Estado en representación de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) en un caso en el que la trabajadora, antigua empleada de la UIMP, pasó a la jubilación forzosa y reclamó el pago de una prestación por jubilación prevista en el artículo 56 del Convenio Colectivo del personal laboral de la universidad; prestación que le fue denegada con fundamento en el RDL 20/2012. En la instancia, el Juzgado de lo Social, había desestimado su demanda y, posteriormente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia revocó dicha decisión condenando a la UIMP al pago de 20.406,96 euros más intereses. La UIMP recurrió en casación unificadora alegando la incompatibilidad de dicha prestación con la pensión pública en base a los términos literales en los que estaba redactado el Convenio; pues en éste, se establecía que la prestación reclamada no era más que un premio y no constituía una pensión indemnizatoria o compensatoria, lo que contravenía lo dispuesto en el RDL 20/2012 y el principio de jerarquía normativa. Así, y tras analizar la contradicción, la sentencia apuntada resuelve que la trabajadora no tiene derecho a la prestación solicitada.

8.7.- Banco de España. Prestación de gastos de sepelio en favor de jubilados y pensionistas y beneficiarios de estos.

La **STS 19-05-2025 (Rc 247/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 2295]** resuelve los recursos de casación formulados por varios sindicatos, entre ellos el Sindicato Autónomo de Trabajadores del Banco de España (SATBE) y la Agrupación Grupo Directivo (AGD), contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de junio de 2023, que desestimó la demanda en materia de conflicto colectivo interpuesta frente al Banco de España. El conflicto se originó tras la decisión de esta entidad de suprimir, a partir del 1 de enero de 2023, la cobertura de los gastos de sepelio a favor del personal jubilado y sus beneficiarios, manteniéndola únicamente para los empleados en activo. Los sindicatos recurrentes alegaban que dicha cobertura constituía una condición más beneficiosa consolidada a lo largo de casi seis décadas, lo que impedía su supresión unilateral por parte del Banco. La Audiencia Nacional consideró que dicha prestación, implantada inicialmente en 1964 y prorrogada desde 2006 mediante acuerdos internos de carácter anual, no configuraba una condición más beneficiosa sino una mejora de Seguridad Social de carácter voluntario y temporal, que podía extinguirse conforme a su propia regulación. El Tribunal Supremo, al confirmar dicha interpretación, destaca que la cobertura de los gastos de sepelio fue reiteradamente prorrogada con un límite temporal explícito, sin que existiera una voluntad empresarial inequívoca de concederla con carácter indefinido. Por tanto, concluye que no cabe hablar de una condición más beneficiosa en sentido jurídico-laboral y, en consecuencia, desestima ambos recursos de casación y confirma la sentencia recurrida, sin imponer costas. La resolución incluye un voto particular que sostiene que la prestación suprimida sí constituía una condición más beneficiosa consolidada para los jubilados, pues había sido mantenida sin interrupción ni reserva expresa durante más de cincuenta años, lo que generaba una expectativa legítima de su mantenimiento. Critica que la supresión se adoptara de forma unilateral, sin negociación ni consulta con los representantes de los trabajadores, y considera que debió declararse el derecho de los jubilados a seguir percibiendo la prestación en los mismos términos que se reconocía antes del 1 de enero de 2023.

8.8.- Grupo Iberdrola. Plan y Fondo de Pensiones.

La **STS 21-05-2025 (Rc 79/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:2399]** desestima los recursos de casación interpuestos por la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Iberdrola y por diversas sociedades del grupo Iberdrola contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de diciembre de 2022. Esta sentencia había estimado la demanda de conflicto colectivo presentada por los sindicatos CGT, UGT-FICA, CCOO de Industria y ELA-STV, y reconocía el derecho de los beneficiarios del Plan de Pensiones de Iberdrola a que sus prestaciones se revalorizaran anualmente conforme al 100 % del IPC real de diciembre del año anterior, según lo establecido en el Anexo IV del reglamento del Plan. El Tribunal Supremo confirma que el conflicto colectivo fue tramitado por el cauce procesal adecuado, que los sindicatos estaban legitimados para interponer la demanda y que el orden social era competente. Rechaza también la revisión del relato fáctico solicitada por las recurrentes. En cuanto al fondo, la Sala considera que el Plan de Pensiones tiene naturaleza contractual y sujeta la revalorización de las prestaciones a las condiciones estipuladas en su reglamento interno, sin que le

sea aplicable el régimen de revalorización de las pensiones públicas recogido en el artículo 58 de la LGSS. Se confirma así la obligación de revalorizar las prestaciones de 2022 conforme al incremento del 6,5 % del IPC real a diciembre de 2021 y abonar la diferencia a los beneficiarios. Cada parte asumirá las costas causadas a su instancia.

8.9.- Complemento de mínimos.

8.9.1.- Efectos económicos.

El trabajador tenía reconocida una pensión de jubilación en España y otra en Venezuela. Sin embargo, no estaba recibiendo la pensión venezolana. El 18 de febrero de 2017 solicitó al INSS el complemento de mínimos debido al impago de la pensión venezolana. Esta solicitud no fue respondida. El 7 de febrero de 2019, realizó una segunda solicitud del complemento de mínimos y el INSS reconoció el complemento, pero con efectos desde la segunda solicitud. El Juzgado de lo Social reconoció el derecho al complemento desde el 7 de noviembre de 2018; por lo que el beneficiario recurrió en suplicación solicitando que los efectos económicos se retrotrajeran a la fecha de la primera solicitud en 2017. El Tribunal Superior de Justicia desestimó el recurso y mantuvo la fecha establecida por el juzgado. Interpuesto recurso de casación unificadora, la **STS 18-09-2024 (Rc 95/2022) [ECLI:ES:TS: 2024: 4560]** resuelve que, cuando una primera solicitud no es resuelta y posteriormente se reconoce el derecho sin cambios en los hechos o en el derecho aplicable, los efectos económicos deben retrotraerse a la fecha de la primera solicitud. Así, en el caso enjuiciado no hubo variación en las circunstancias entre la primera y la segunda solicitud que justificara una diferencia en la fecha de efectos, por lo que se estima el recurso y se reconoce al beneficiario el complemento de mínimos con efectos desde tres meses antes de la primera solicitud, es decir, desde el 18 de noviembre de 2016.

8.10.- Entidades financieras.

8.10.1.- BBVA. Acuerdo de prejubilación y suspensión del contrato de trabajo Liberbank.

8.10.1.1.- Aportaciones al plan de pensiones a partir del 1 de enero de 2014 a favor de quienes extinguieron sus contratos de trabajo en virtud de un ERE, con anterioridad a esa fecha.

En la **STS 12-09-2024 (Rc 3368/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:4551]** el caso se centra en una trabajadora que prestó servicios laborales para Liberbank S.A. (antes Caja de Ahorros de Castilla-La Mancha) desde 1973 hasta su prejubilación en 2012, en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de 2011. Según el acuerdo de prejubilación, la empresa se comprometió a seguir realizando aportaciones a su plan de pensiones hasta que ella cumpliera 64 años. En 2013, Liberbank acordó, tras un nuevo ERE, suspender temporalmente las aportaciones a los planes de pensiones desde el 1 de enero de 2014 hasta el 30 de junio de 2017. Para compensar esta suspensión, estableció un plan de aportaciones extraordinarias a partir de 2018, aplicable únicamente a los trabajadores

en activo. Además, para aquellos que causaran baja durante el periodo de suspensión o antes de finalizar el periodo de aportaciones extraordinarias por jubilación, despido colectivo u objetivo, se previó una aportación extraordinaria en el momento de la baja. La trabajadora se jubiló en agosto de 2014 y demandó a la empresa, reclamando las aportaciones al plan de pensiones correspondientes al periodo de suspensión. El Juzgado de lo Social estimó parcialmente su demanda, condenando a Liberbank a realizar dichas aportaciones. La empresa recurrió, pero el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha confirmó la sentencia. Liberbank interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, argumentando que la cláusula del acuerdo de 2013 no era aplicable a la demandante, ya que ella había causado baja antes del periodo de suspensión y no estaba en activo durante el periodo de aportaciones extraordinarias. El Tribunal Supremo estimó el recurso de la empresa, concluyendo que la cláusula en cuestión solo beneficiaba a los trabajadores en activo que causaran baja durante los periodos específicos mencionados. Como la demandante se había prejubilado en 2012, no tenía derecho a las aportaciones reclamadas. Por tanto, el Tribunal Supremo revocó parcialmente las sentencias anteriores, absolviendo a Liberbank de la obligación de realizar las aportaciones al plan de pensiones a partir del 1 de enero de 2014.

8.10.1.2.- Plazo de prescripción para reclamar las aportaciones ordinarias y adicionales al plan de pensiones suspendidas.

Al hilo de lo anterior, la **STS 12-09-2024 (Rc 2032/2023) [ECLI:ES:TS:2024:4545]** resuelve el recurso interpuesto por el actor, quien trabajó en la Caja de Ahorros de Castilla-La Mancha (posteriormente Banco Castilla-La Mancha S.A.), entidad que se fusionó para formar Liberbank S.A. Tenía una antigüedad desde el 1 de abril de 1969, con categoría profesional de jefe de 4ª. Su contrato se extinguió el 29 de febrero de 2012 en el marco de un ERE, acogándose al régimen de prejubilaciones establecido en el Acuerdo de 3 de enero de 2011. A partir de junio de 2013, la empresa comunicó al trabajador la suspensión de las aportaciones al plan de pensiones desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017. Esta decisión fue objeto de varios conflictos colectivos que llegaron hasta el Tribunal Supremo, el cual, en última instancia, validó las medidas de suspensión de aportaciones adoptadas por la empresa. El trabajador fue reconocido con la pensión de jubilación el 2 de febrero de 2015 y presentó demanda reclamando las aportaciones al plan de pensiones que no se realizaron durante el periodo de suspensión. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda por prescripción de la acción, aplicando el plazo de un año establecido en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores. Fue entonces cuando el trabajador recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha que confirmó la sentencia de instancia manteniendo que el plazo de prescripción aplicable era de un año según el artículo 59 del ET. Así las cosas, el actor interpuso recurso ante el Tribunal Supremo que, igualmente, desestimó el recurso confirmando que el plazo de prescripción aplicable es de un año según el artículo 59 del ET. El Tribunal consideró que las aportaciones al plan de pensiones tienen naturaleza salarial y no constituyen una mejora voluntaria de la Seguridad Social, por lo que no es aplicable el plazo de prescripción de cinco años previsto en el artículo 53 de la LGSS. Al haber transcurrido más de un año desde la suspensión de las

aportaciones y no haberse ejercitado la acción dentro de ese plazo, la reclamación del trabajador estaba prescrita.

8.11.- Jubilación parcial.

8.11.1.- Requisitos.

En su **STS 25-09-2024 (Rc 403/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:4542]** el Alto Tribunal desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la actora contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que, confirmando la decisión del Juzgado de lo Social, denegó su solicitud de jubilación parcial. Consta que la actora solicitó el 17 de julio de 2020 acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 50%. La empresa formalizó ese mismo día un contrato de relevo con otra trabajadora, también al 50% de la jornada. El promedio de las bases de cotización de la trabajadora relevada en los seis meses anteriores era de 96,42 euros/día, mientras que la base de cotización de la trabajadora relevista era de 36,49 euros/día. El Instituto Nacional de la Seguridad Social denegó la solicitud al considerar que no se cumplía el requisito establecido en el artículo 215.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social que exige una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del relevista no sea inferior al 65% del promedio de las bases de cotización de los seis últimos meses del jubilado parcial. El Tribunal Supremo sostiene que la interpretación literal del artículo 215.2.e) de la LGSS es clara y no deja lugar a dudas: la base de cotización del relevista debe ser al menos el 65% del promedio de las bases de cotización del jubilado parcial antes de reducir su jornada; por lo que rechaza el argumento de la recurrente de ajustar proporcionalmente este 65% en función de la parcialidad de la jornada del relevista argumentando que la ley no contempla tal ajuste y establece el porcentaje mínimo sin considerar la duración de la jornada laboral. El objetivo del legislador es asegurar la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social, garantizando que las cotizaciones no se reduzcan significativamente con la jubilación parcial y la contratación del relevista. Así, confirma que la sentencia recurrida contiene la doctrina correcta y que no procede modificar el criterio establecido por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

8.11.2.- Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

La **STS 08-04-2025 (Rc 2821/2023) [ECLI:ES:TS: 20254:1619]** analiza la negativa de la empresa Securitas Seguridad España, S.A. a conceder la jubilación parcial solicitada por un trabajador alegando que la normativa no la obligaba a aceptar dicha solicitud. Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia de Asturias estimaron la demanda del trabajador y condenaron a la empresa a realizar los trámites necesarios para la jubilación parcial con contrato de relevo. Frente a ello, la empresa recurrió en casación para la unificación de doctrina y el Tribunal Supremo recordó su doctrina consolidada: la empresa no está legalmente obligada a aceptar la propuesta de jubilación parcial ni a formalizar un contrato de relevo, salvo que el convenio colectivo lo imponga expresamente. En este caso, el artículo 69 del convenio colectivo aplicable reconocía el

derecho a la jubilación parcial conforme a la legislación vigente pero no establecía una obligación clara y directa para la empresa. En consecuencia, el Supremo estimó el recurso de la empresa, anuló la sentencia del TSJ de Asturias y desestimó la demanda del trabajador.

8.12.- Jubilación anticipada.

8.12.1.- Bomberos.

Consta en la **STS 17-12-2024 (Rc 5336/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:6260]** que el demandante fue bombero del Concello de Vigo desde 1989, que en septiembre de 2020 se le reconoció una incapacidad permanente total y que, al no existir en su Ayuntamiento la posibilidad de pasar a segunda actividad, cesó en su puesto. Posteriormente, solicitó la jubilación anticipada amparándose en el Real Decreto 383/2008 que reconoce coeficientes reductores de la edad de jubilación para bomberos. Pero el Instituto Nacional de la Seguridad Social se la denegó al entender que el demandante no se hallaba en situación de alta en la fecha del hecho causante. El Juzgado de lo Social le dio la razón, pero el Tribunal Superior de Justicia revocó esa decisión y denegó la prestación. Frente a ello, el recurrente interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo que analiza si el Real Decreto 383/2008 puede exigir un requisito no contemplado en la Ley General de la Seguridad Social, esto es, que el trabajador permanezca de alta como bombero (o en otra actividad) hasta la fecha del hecho causante de la jubilación. Pues bien, el Alto Tribunal resuelve que, cuando la LGSS ha querido exigir expresamente estar en alta para disfrutar de una jubilación anticipada por razón de la actividad (como sucede con policías autonómicos), así lo ha señalado de forma explícita. Sin embargo, para los bomberos, la LGSS no impone ese requisito, por tanto, el artículo 5 del Real Decreto 383/2008 incurre en un exceso reglamentario y vulnera el principio de jerarquía normativa, al imponer una exigencia que la ley no contempla. Y es por ello por lo que el Tribunal Supremo casa y anula la sentencia del TSJ y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social que reconoció la jubilación anticipada al actor, declara que el demandante sí cumple los requisitos para acceder a la prestación (había superado los 60 años y acreditaba suficientes cotizaciones), por lo que tiene derecho a la jubilación anticipada con los coeficientes reductores aplicables a los bomberos. En definitiva, el Tribunal Supremo confirma que, para los bomberos, no es obligatorio seguir de alta en la Seguridad Social en la fecha del hecho causante para disfrutar de la jubilación anticipada, siempre que se reúnan el resto de los requisitos legales exigidos.

8.13.- Jubilación no contributiva.

8.13.1.- Asignación económica a la actora por el acogimiento de sus nietos menores de edad.

La **STS 25-02-2025 (Rc 2859/2022) [ECLI:ES:TS: 20254: 876]** resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (JCCM) contra el fallo que reconoció a la actora, abuela acogedora de sus dos nietos, el derecho a percibir una pensión de

jubilación no contributiva sin computar la ayuda económica que recibía por ese acogimiento. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha confirmó la decisión de instancia y la JCCM recurrió ante el Tribunal Supremo, alegando que dicha ayuda debía incluirse entre los ingresos de la solicitante. El Supremo, sin embargo, ratifica la línea seguida por la instancia y el Tribunal Superior de Justicia afirmando que la compensación por acogimiento familiar de menores es asimilable a la asignación por hijo a cargo y, por tanto, no se computa como ingreso a efectos del límite de rentas requerido para una pensión no contributiva. Con ello, se salvaguarda tanto la protección del menor como la finalidad asistencial de la pensión para quien se encuentra en situación de necesidad. Finalmente, el recurso de la JCCM se desestima y se confirma la sentencia que excluye del cómputo la compensación por acogimiento, otorgando firmeza al reconocimiento de la pensión no contributiva a la actora.

8.13.2.- CONSELLERÍA D'AFERS SOCIALS I ESPORTS DE BALEARES. Extinción y reintegro de pensión no contributiva por superar, sobrevenida-mente, el límite de ingresos.

La **STS 07-05-2025 (Rc. 3934/2022) [ECLI:ES:TS: 2025:2040]** estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consellería D'Afers Socials i Esports contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares que había reconocido el derecho de una beneficiaria a seguir percibiendo una pensión no contributiva pese a haber superado los límites de ingresos establecidos. El Alto Tribunal unifica doctrina y concluye que, cuando el exceso de ingresos se produce de forma sobrevenida y sin ocultación por parte del beneficiario, la Administración puede extinguir la pensión y exigir el reintegro de lo indebidamente percibido mediante un acto de gestión ordinaria, sin necesidad de acudir al procedimiento judicial previsto en el artículo 146 de la LRJS. Por ello, anula la sentencia del TSJ balear, desestima el recurso de suplicación formulado por el beneficiario y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social que había validado la actuación administrativa.

9.- RETA.

9.1.- Incapacidad Permanente.

9.1.1.- Incapacidad permanente total. Cumplimiento de los requisitos para el incremento del 20% de la pensión: en concreto, no ostentar la titularidad de un establecimiento mercantil e industrial. Carga de la prueba.

El Tribunal Supremo, en su **STS 19-11-2024 (Rc 2348/2021) [ECLI:ES:TS: 2024:5693]** ha estimado el recurso interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social contra una sentencia que concedía a un trabajador autónomo un incremento del 20% en su pensión de incapacidad permanente total. Consta que el trabajador era gerente de una empresa de distribución y reparto de electrodomésticos sin empleados a su cargo y que estaba dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Así mismo, consta que solicitó la pensión de incapacidad permanente total en 2017 debido a diversas dolencias médicas. El INSS le reconoció la pensión, pero denegó el incremento del 20% previsto

para mayores de 55 años que no puedan ejercer otra profesión. El Juzgado de lo Social estimó la demanda del trabajador y le concedió el incremento del 20%, fijando la pensión en el 75% de su base reguladora, el INSS recurrió en suplicación y el Tribunal Superior de Justicia de Murcia confirmó la sentencia de instancia; por lo que la entidad gestora elevó el caso al Tribunal Supremo, argumentando que el trabajador no cumplía con todos los requisitos legales para el incremento. La sentencia apuntada parte de que el artículo 38.1 del Decreto 2530/1970 exige para acceder al incremento: (1) Tener 55 años o más. (2) No ejercer ninguna actividad remunerada por cuenta ajena o propia. (3) No ostentar la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial. Razona el Tribunal que es responsabilidad del trabajador acreditar que cumple con todos los requisitos, incluido el de no ser titular de un negocio; circunstancia ésta que no ha sido demostrada. Por lo tanto, el Tribunal Supremo revoca, parcialmente, las sentencias anteriores y establece que el trabajador no puede percibir el incremento del 20% en su pensión de incapacidad permanente total al no cumplir con todos los requisitos legales exigidos. La pensión se ajusta al 55% de la base reguladora, sin el incremento adicional.

9.1.2.- Incapacidad permanente. Aplazamiento del pago de cuotas no abonadas concedido después de producido el hecho causante.

La **STS 05-02-2025 (Rc 1492/2022) [ECLI:ES:TS: 2025: 626]** analiza la situación de un trabajador que, tras serle denegada por el INSS la prestación de incapacidad permanente recurre ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana el cual revoca la decisión de instancia y reconoce, parcialmente, su derecho a la prestación a condición de que la Tesorería General de la Seguridad Social efectúe la invitación al pago de las cuotas adeudadas o constate que se encuentra al corriente de pago. El INSS interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, proponiendo como sentencia de contraste otra en la que se establece que el hecho de solicitar y obtener un aplazamiento de cuotas con posterioridad al hecho causante no conlleva la consideración de estar al corriente de pago a efectos de prestaciones. El Tribunal Supremo confirma esa interpretación y concluye que la concesión de un aplazamiento después de la fecha del hecho causante no surte efectos retroactivos para acreditar el requisito de hallarse al corriente de cotización. Por ello, estima el recurso del INSS, anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que daba la razón al trabajador y confirma la dictada en instancia, la cual desestimaba la demanda de incapacidad permanente. De este modo, la falta de cotizaciones no puede subsanarse con el mero aplazamiento solicitado tras producirse la situación protegida, quedando firme la resolución administrativa que negaba la prestación.

9.1.3.- Incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional. Responsabilidad por periodo anterior a 2008.

El Tribunal Supremo en su **STS 25-03-2025 (Rc 3902/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 1506]** estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS contra la sentencia del TSJ de Extremadura, revocando la dictada por el Juzgado de lo Social que atribuía al INSS el 92% de responsabilidad en el

pago de una prestación de incapacidad permanente total por enfermedad profesional reconocida a un trabajador autónomo (cantero), y solo un 8% a la Mutua Universal MUGENAT. El Supremo fija que no procede computar para el reparto de responsabilidades los periodos anteriores al 1 de enero de 2004, cuando los trabajadores autónomos carecían de cobertura legal para contingencias profesionales, por lo que confirma la resolución administrativa del INSS que atribuía a la mutua el 96,34% de responsabilidad y al INSS solo el 3,66%.

9.2.- Jubilación. Periodo de carencia. Cotizaciones no abonadas pero prescritas.

Consta en la **STS 20-11-2024 (Rc 4961/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5963]** que el demandante solicitó una pensión de jubilación que le fue denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social porque no cumplía con el periodo mínimo de cotización exigido; acreditaba 4.520 días en lugar de los 5.475 necesarios. Tenía periodos de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que no habían sido abonados y que estaban prescritos. Tras desestimarse su reclamación previa, presentó demanda ante el Juzgado de lo Social que confirmó la denegación de la pensión; por lo que recurrió en suplicación y el Tribunal Superior de Justicia estimó su recurso y le reconoció el derecho a la pensión de jubilación, considerando que los periodos de cotización no abonados pero prescritos debían computarse para alcanzar el periodo de carencia. El INSS y la Tesorería General de la Seguridad Social interpusieron un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo que, en la sentencia apuntada, estimó el recurso concluyendo que las cotizaciones no pagadas y prescritas no pueden ser utilizadas para cumplir el periodo de carencia exigido para acceder a la pensión de jubilación. Por tanto, el TS revocó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia y confirmó la del Juzgado de lo Social, desestimando la demanda del solicitante.

10.- Viudedad.

10.1.- Víctima de violencia de género. Cumplimiento del requisito de ser víctima de tal violencia en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme como exige el artículo 220.1 LGSS.

El Tribunal Supremo, en su **STS de 17-10-2024 (Rc 3336/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5080]** estima el recurso de casación interpuesto por la actora contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que le había denegado la pensión de viudedad tras el fallecimiento de su exmarido. Consta que la viuda contrajo matrimonio con el causante el 1 de julio de 1979, que se separaron judicialmente en el año 2000 y que se divorciaron en el año 2017. Durante el matrimonio, la viuda presentó múltiples denuncias por violencia de género contra su cónyuge, con sentencias condenatorias en 2000, 2004, 2005 y 2011. Pues bien, el INSS le denegó la pensión de viudedad alegando que habían transcurrido más de diez años entre el divorcio y el fallecimiento del causante y que la actora no era acreedora de una pensión compensatoria ni se había producido la separación o divorcio antes del 1 de enero de 2008. Así, en casación unificadora, el principal punto de debate fue si la viuda cumplía o no con el requisito de ser

víctima de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio, tal y como exige el artículo 220.1 de la Ley General de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de viudedad. En la sentencia traída a colación, el TS consideró que existía una conexión razonable entre la violencia de género sufrida y la ruptura matrimonial, tanto en la separación judicial de 2000 como en el divorcio de 2017; y siguiendo criterios jurisprudenciales previos, el Tribunal aplicó una interpretación flexible y no mecanicista del "momento de la separación o divorcio", entendiendo que la violencia de género no necesita estar presente exactamente en esa fecha, sino que debe existir una relación funcional y temporal razonable concluyendo de esta manera que la actora sí cumplía con los requisitos legales y, por tanto, tenía derecho a la pensión de viudedad.

10.2.- Pensión de viudedad de matrimonio separado que posteriormente reanudó la convivencia conyugal sin ponerlo en conocimiento del Juez Civil.

La **STS 11-03-2025 (Rc 2115/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 1158]** resuelve la disputa sobre el derecho de la actora a percibir una pensión de viudedad tras el fallecimiento de su esposo, de quien estaba separada judicialmente desde 2012, aunque reanudaron la convivencia sin comunicar formalmente dicha reconciliación al juzgado. El Juzgado de lo Social denegó su petición al considerar que no cumplía con los requisitos legales, principalmente porque la reconciliación matrimonial no se había comunicado judicialmente. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia revocó esta decisión, reconociendo la pensión argumentando que, aunque separados legalmente, se cumplían las condiciones equivalentes a las de una pareja de hecho, por haber reanudado la convivencia, y por la dedicación demostrada por la actora al cuidado de su marido incapacitado. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo estima el recurso presentado por la Seguridad Social, estableciendo que, según la doctrina vigente, la reconciliación matrimonial debe comunicarse al juez que decretó la separación para tener efectos jurídicos plenos frente a terceros. Al no haberse cumplido con este requisito formal, el matrimonio permanecía legalmente separado. Por tanto, no se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 220 de la Ley General de la Seguridad Social, que exige, en caso de separación, la existencia de pensión compensatoria o la condición de víctima de violencia de género, ninguna de las cuales concurría.

10.3.- Pareja de hecho.

10.3.1.- Inscripción registral.

La **STS 25-03-2025 (Rc 4398/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1446]** estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS y la TGSS, revocando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que había reconocido a la demandante el derecho a percibir pensión de viudedad como pareja de hecho no inscrita. El Supremo reitera su doctrina según la cual, conforme al art. 221.2 de la LGSS, el derecho a la pensión de viudedad en caso de pareja de hecho exige, además de la convivencia durante al menos cinco años,

que la unión esté formalizada mediante inscripción en registro específico o mediante documento público con al menos dos años de antelación al fallecimiento. En este caso, un testamento no puede considerarse documento constitutivo válido.

La **STS 25-03-2025 (Rc 4803/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 1507]** resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS y la TGSS contra la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que había reconocido a la actora el derecho a percibir una pensión de viudedad por el fallecimiento de su pareja con quien convivía desde 2001, tenían tres hijos en común y estaban empadronados en el mismo domicilio. La solicitud había sido rechazada por el INSS al no estar inscrita la pareja en un registro oficial ni haberse formalizado mediante documento público, conforme exige el artículo 221.2 de la Ley General de la Seguridad Social. El Juzgado de lo Social había desestimado la demanda, pero el TSJ de Madrid la revocó al considerar acreditada una relación de hecho análoga a la conyugal y aplicó una interpretación flexible y finalista de la norma. El Tribunal Supremo, sin embargo, estima el recurso del INSS y anula la sentencia del TSJ de Madrid. Insiste en su doctrina consolidada según la cual el derecho a la pensión de viudedad para parejas de hecho requiere no solo la convivencia estable durante al menos cinco años, sino también la inscripción en un registro público o la formalización en documento notarial con una antelación mínima de dos años al fallecimiento. Esta exigencia es constitutiva del derecho y no puede sustituirse por otros medios de prueba.

En el mismo sentido **STS 25-03-2025 (Rc 3316/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 1365]**.

10.3.2.- Acceso a la prestación de quien, tras el divorcio con el causante, se constituye formalmente como pareja de hecho, pero no alcanza los cinco años de convivencia estable con su pareja.

La **STS 01-04-2025 (Rc 2729/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1513]** desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que reconoció a la actora el derecho a percibir la pensión de viudedad como excónyuge víctima de violencia de género, a pesar de haber estado inscrita en el registro de parejas de hecho con otra persona tras su divorcio. El Supremo concluye que la mera inscripción en el registro no basta para constituir una pareja de hecho en los términos del artículo 221 LGSS, sino que se requiere también una convivencia estable e ininterrumpida durante al menos cinco años. Al no haberse cumplido este requisito en el caso de la actora, no puede considerarse constituida válidamente una pareja de hecho que impida el acceso a la pensión. La sentencia fija doctrina en este sentido, distinguiendo el régimen legal aplicable a las parejas de hecho frente al matrimonial.

11.- Maternidad.

11.1.- Complemento de maternidad por aportación demográfica.

11.1.1.- Prescripción.

En las **SSTS -Pleno- 25-05-2024 (Rc 862/2023) [ECLI:ES:TS: 2024:1036]** y **10-06-2024 (Rc 1083/2023) [ECLI:ES:TS: 2024:1259]** la Sala ha declarado que no está sujeto a la prescripción establecida en el artículo 53.1 LGSS el derecho del varón al reconocimiento del complemento de aportación demográfica del artículo 60 LGSS (en su versión original dada por la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado), aunque se haya solicitado transcurridos los cinco años desde la fecha del hecho causante de la pensión que complementa. La Sala reitera la doctrina que sostiene que el reconocimiento del complemento de maternidad por aportación demográfica producirá efectos desde la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación, siempre que se cumplan los restantes requisitos exigidos por la redacción original del artículo 60 LGSS, lo que determina que al tratarse de una discriminación por razón de sexo contraria al derecho de igualdad de trato y no discriminación del artículo 14 CE y del derecho de la Unión Europea (Directiva 79/7/CEE y artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea), su íntegra reparación no puede ser otra que retrotraer sus efectos al momento del hecho causante, sin que sea dable entender que la solicitud tardía del complemento en cuestión deba entenderse prescrita, ni tampoco limitar sus efectos mediante la aplicación de la retroacción de los económicos a los tres meses anteriores a la solicitud.

11.1.2.- Intereses moratorios.

El Tribunal Supremo, en sus **SSTS -Pleno- 07-04-2025 (Rc 4716/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1653]** y **08-04-2025 (Rc 1818/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1655]** analiza si procede condenar al INSS al pago de intereses moratorios sustantivos por el complemento de maternidad. Consta que el Juzgado de lo Social reconoció a un pensionista jubilado el derecho al complemento por maternidad con efectos desde septiembre de 2017 y condenó al INSS al pago de intereses legales desde la reclamación previa. El Tribunal Superior de Justicia confirmó esa decisión; por lo que el INSS recurrió en casación para la unificación de doctrina. La Sala IV concluye que, conforme a la Ley General de la Seguridad Social, en la relación de protección entre el beneficiario y la Seguridad Social no se devengan intereses salvo en un único supuesto expresamente previsto (art. 295.3 LGSS). Se argumenta que no cabe aplicar supletoriamente los artículos del Código Civil ni el artículo 24 de la Ley General Presupuestaria ya que no existe laguna normativa. Tampoco es aplicable la jurisprudencia constitucional sobre igualdad (STC 23/1997 y 209/2009), por no existir un término de comparación homogéneo con la relación de cotización. El Tribunal recuerda, además, que en caso de discriminación por denegación del complemento de maternidad a hombres el resarcimiento debe hacerse mediante una indemnización específica como ya estableció en la sentencia 977/2023, no con intereses moratorios. Dado que en este caso el demandante solo solicitó intereses y no una indemnización por discriminación, la Sala estima el recurso del INSS dejando sin efecto la condena al pago de intereses.

En igual sentido **STS 08-05-2025, Rcu 4499/2023 ECLI:ES:TS:2025:2065** también dictada en Pleno. Ambas con voto particular.

11.2.- Complemento para la reducción de la brecha de género.

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo -constituida en pleno-** dicta la sentencia de **25-06-2025 (Rc 4933/2022) [ECLI:ES:TS: 2025: *]** con la que desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. El litigio trae causa de la negativa del INSS a reconocer a un pensionista el complemento para la reducción de la brecha de género del artículo 60 LGSS, modificado por el Real Decreto-ley 3/2021, al entender que, por ser varón, debía acreditar interrupciones en su carrera laboral o caídas significativas en sus bases de cotización tras el nacimiento de sus tres hijos. Esa decisión fue respaldada en la instancia, pero revocada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que concedió el complemento (81 € mensuales en 2021) por considerar que las exigencias adicionales impuestas solo a los hombres vulneraban la Directiva 79/7/CEE sobre igualdad de trato en la Seguridad Social y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El Tribunal Supremo, en la sentencia apuntada, confirma ahora la postura del TSJ vasco. Tras examinar los requisitos procesales del recurso y constatar la existencia de sentencias contradictorias sobre la cuestión, la Sala sitúa en el centro de su razonamiento la reciente STJUE de 15 de mayo de 2025 (asuntos acumulados C-623/23 y C-626/23), que declaró incompatible con el Derecho de la UE el artículo 60 LGSS en su versión de 2021 por conceder el complemento de forma automática a las mujeres y someter a los hombres a requisitos adicionales. El Supremo concluye, siguiendo al TJUE, que ese trato diferenciado constituye discriminación directa por razón de sexo y que la excepción de protección de la maternidad o las acciones positivas no ampara la norma española, puesto que el complemento no guarda relación con permisos de maternidad ni compensa desventajas concretas a lo largo de la carrera profesional. Por lo tanto, el complemento para la reducción de la brecha de género del artículo 60 LGSS, en la redacción derivada del RDL 3/2021 debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres.

12.- Lactancia natural.

12.1.- Subsidio por riesgo durante la lactancia natural. Fecha de efectos económicos.

La **STS 27-02-2025 (Rc 912/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:872]** resuelve el debate planteado en torno a la fecha de efectos del subsidio por riesgo durante la lactancia natural solicitado por la actora. La trabajadora, veterinaria de saneamiento ganadero, dio a luz el 7 de febrero de 2020 y finalizó su permiso de maternidad el 28 de mayo de ese año. Previamente, había solicitado un certificado que acreditase el riesgo inherente a su puesto durante la lactancia, solicitud que fue denegada por Umivale, lo que la llevó a utilizar permisos, vacaciones y, posteriormente, a acogerse a una excedencia para el cuidado de su hija. El Juzgado de lo Social declaró el derecho al subsidio con efectos del 31 de agosto de 2020,

decisión que fue confirmada en suplicación. No obstante, la parte recurrente alegó que dado que la trabajadora había adoptado medidas para evitar el riesgo (disfrutando de permisos y vacaciones) por haber recibido una negativa, el derecho al subsidio debía reconocerse desde el momento en que inicialmente se reclamó la protección. La controversia se centró, por tanto, en si la percepción de salarios durante esos períodos puede excluir el reconocimiento del subsidio. Tras analizar la normativa aplicable –entre ellos los preceptos del Real Decreto 295/2009, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales–, el tribunal concluye que la finalidad del subsidio es compensar la suspensión del contrato de trabajo derivada del riesgo, razón por la cual la trabajadora no podía ser obligada a renunciar a una protección que se le había denegado en el momento oportuno. En consecuencia, se considera que la protección debió haberse reconocido desde la fecha en que se reclamó el subsidio, evitando que la situación de disfrute de permisos y vacaciones sirviera para postergar el derecho. Por ello, se revoca parcialmente la sentencia del Juzgado de lo Social y se establece el derecho de la trabajadora a percibir el subsidio por riesgo durante la lactancia natural con efectos desde el 19 de mayo de 2020.

13.- Orfandad.

13.1.- Pensión complementaria de orfandad prevista en el convenio colectivo del sector de la banca privada.

El padre del actor era empleado del Banco Santander, pensionista de jubilación y falleció en 2019. Tras su fallecimiento se reconoció a su hijo una pensión de orfandad del 20% de la base reguladora, pero no recibió complemento alguno del Banco Santander. La madre solicitó el complemento de la pensión de orfandad según lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de la Banca, pero el Banco Santander lo negó argumentando que, según sus cálculos, no correspondía ningún complemento adicional. La sentencia de instancia desestimó la demanda rectora de autos, pero el TSJ estimó el recurso de suplicación. El Banco Santander interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina, argumentando que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que había reconocido el derecho del hijo al complemento de la pensión de orfandad era incorrecta. El banco sostenía que el cálculo de dicho complemento debía seguir los mismos criterios que el de la pensión de viudedad, es decir, incluyendo la pensión percibida de la Seguridad Social dentro del cálculo para determinar si correspondía algún complemento. Pero el Tribunal Supremo, en su **STS 17-07-2024 (Rc 821/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:4169]** observa que el Convenio Colectivo establece que las pensiones complementarias de viudedad y orfandad tienen bases de cálculo distintas. Mientras que la pensión de viudedad se complementa considerando la pensión de la Seguridad Social, no se menciona que esto deba aplicarse a la pensión de orfandad. El TS interpreta que la base de cálculo de la pensión de orfandad debe determinarse exclusivamente según lo establecido en el artículo 47 del Convenio Colectivo, sin incluir la pensión pública de Seguridad Social del huérfano en el cálculo y concluye que la sentencia recurrida es correcta, ya que se ajusta mejor a la interpretación de las normas del convenio colectivo. Se desestima el recurso de casación del Banco Santander, confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que reconoció el derecho al complemento de la pensión de orfandad.

13.2.- Requisito de alta o asimilación al alta. Doctrina humanista y flexibilizadora.

En su **STS 29-10-2024 (Rc 3765/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5388]** el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la actora contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que confirmó la denegación de la pensión de orfandad solicitada tras el fallecimiento de su padre. La demandante, solicitó la pensión de orfandad tras el fallecimiento de su padre y el INSS le denegó la prestación porque el causante no se encontraba en alta o en situación asimilada al alta al momento del fallecimiento ni había completado el período mínimo de cotización de 15 años. El padre de la solicitante había cotizado 8 años y 6 meses entre 1988 y 2002 con períodos de inactividad laboral de dos o tres años. Desde su última baja en la Seguridad Social hasta su fallecimiento, pasó más de un año sin estar en alta ni en situación asimilada. La solicitante argumentó que su padre sufría alcoholismo y trastornos psiquiátricos que justificaban su alejamiento del mercado laboral, pero no aportó pruebas suficientes para acreditarlo. Como núcleo de debate se planteó si era posible aplicar la doctrina humanista y flexibilizadora para considerar al causante en situación asimilada al alta, eximiendo así el requisito formal y permitiendo el acceso a la pensión de orfandad. Pero el Tribunal Supremo concluyó que no se acreditaron circunstancias excepcionales que justificaran el alejamiento laboral del causante. No se presentaron pruebas de enfermedad o incapacidad que impidieran su inscripción como demandante de empleo y al no estar en alta ni en situación asimilada al alta y no haber cotizado los 15 años exigidos, el causante no cumplía los requisitos legales para generar derecho a la pensión de orfandad; por lo que se desestimó el recurso de casación y se le denegó la prestación postulada.

14.- Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La **STS 03-12-2024 (Rc 1524/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:6111]** se refiere a una prestación económica destinada a progenitores que reducen su jornada para el cuidado de menores con cáncer u otras enfermedades graves que requieran atención directa, continua y permanente. En el caso de autos la madre solicitó la prestación económica por cuidado de menor gravemente enfermo para su hijo quien padecía parálisis cerebral infantil con hemiparesia y presentaba una discapacidad reconocida del 37%. El niño recibió tratamiento regular de terapia ocupacional, fisioterapia y psicomotricidad en centros especializados y hospitales de día. El juzgado de lo Social consideró que, a pesar de no existir un ingreso hospitalario prolongado en sentido estricto, el menor requería tratamiento continuo y atención permanente por parte de la madre. Por ello, se reconoció el derecho a la prestación. La mutua (MC Mutua) recurrió en suplicación y el TSJ de estimó su recurso de la mutua denegando la prestación. El fundamento principal fue la interpretación estricta del requisito legal de “*ingreso hospitalario de larga duración*”, afirmando que no puede sustituirse por tratamiento ambulatorio en centros de día. La madre interpuso recurso de casación unificadora argumentando que el requisito de ingreso hospitalario debe entenderse en un sentido amplio, equiparando la situación del menor que requiere tratamientos continuados en centros de día y en el domicilio a la necesidad de hospitalización prolongada; y así, el TS

determinó que el requisito del “*ingreso hospitalario de larga duración*” no debe interpretarse literalmente de forma restrictiva, sino acorde con la finalidad de la prestación: compensar la reducción de jornada laboral necesaria para el cuidado permanente del menor gravemente enfermo. El Tribunal considera que cuando el menor requiere de atención médica continuada en centros de día y en el domicilio con supervisión médica regular esta situación es equiparable a la hospitalización prolongada. La finalidad de la norma es facilitar el cuidado del menor, paliar la pérdida de ingresos del progenitor y no penalizar la ausencia de un ingreso hospitalario convencional si el menor recibe el tratamiento continuado en forma ambulatoria o domiciliaria. Por todo ello, el Tribunal Supremo estima el recurso de la madre, casa y anula la sentencia del TSJ y confirma la sentencia de instancia que le concedía la prestación. De este modo, se reconoce el derecho a la prestación por cuidado de hijo con enfermedad grave aún sin ingreso hospitalario prolongado, siempre que exista necesidad de tratamiento médico prolongado y cuidados directos, continuos y permanentes del progenitor.

15.- Prestación por nacimiento y cuidado del menor.

15.1.1.- Familia monoparental. Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor. Se rectifica doctrina.

La **STS -pleno- 21-02-2025 (Rc 1562/2023) [ECLI:ES:TS: 2025: 873]** resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS que pretendía limitar la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor en familias monoparentales. En el caso concreto, la demandante, madre soltera, había obtenido inicialmente el permiso de 16 semanas y había solicitado que se le ampliara el mismo en las semanas que corresponderían al otro progenitor en familias biparentales. El Juzgado de lo Social estimó la demanda, pero la Sala de lo Social del TSJ ajustó la ampliación a 10 semanas adicionales. El recurso del INSS se basó en la supuesta inexistencia de amparo normativo para otorgar a la progenitora única el complemento del permiso que le correspondería al otro progenitor. No obstante, el Tribunal Constitucional, en su STC 140/2024, de 6 de noviembre, declaró la inconstitucionalidad de los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 177 de la LGSS en cuanto impiden la extensión del permiso por nacimiento y cuidado de menor en familias monoparentales. Además, se hace referencia a otras sentencias posteriores (STC 147/2024, 149/2024, 150/2024, 151/2024 y 155/2024) que aplican este criterio. Según el razonamiento seguido por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y en consonancia con la doctrina del Tribunal Constitucional, la interpretación debe ser la de sumar a las 16 semanas iniciales las 10 semanas correspondientes al otro progenitor, garantizando así la igualdad de trato y el adecuado cuidado de los hijos. En consecuencia, se desestima el recurso del INSS y se rectifica la doctrina previa y la firme aplicación del criterio constitucional para extender el permiso en casos de familias monoparentales.

16.- Ingreso Mínimo Vital.

16.1.- Derecho a percibir el IMV.

La **STS 15-01-2025 (Rc 4346/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:173]** resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS contra una resolución del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que había reconocido el derecho de una solicitante a percibir el ingreso mínimo vital. En la instancia, el Juzgado de lo Social había desestimado la demanda de la interesada, entendiendo que la normativa vigente en la fecha de la solicitud (Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo) no contemplaba su situación —compartía domicilio con otra persona sin formar unidad de convivencia ni encontrarse en situación de pareja de hecho— como supuesto que diera derecho a la prestación. El TSJ valenciano revocó esa sentencia y concedió el ingreso mínimo vital a la solicitante, pero el Tribunal Supremo unifica doctrina y considera que, antes de las reformas introducidas por la normativa posterior (especialmente el RD-ley 3/2021, de 2 de febrero), no se preveía el acceso a la prestación para quienes residieran en el mismo domicilio sin vínculo de parentesco o análogo. En consecuencia, estima el recurso del INSS, anula la sentencia del TSJ y confirma la decisión inicial que denegaba la prestación a la solicitante.

16.2.- Consideración como pareja de hecho a efectos de la prestación de ingreso mínimo vital conforme a la regulación del Real Decreto-ley 20/2020.

El Tribunal Supremo en su **STS 7-05-2025 (Rc. 2955/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1989]** desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por el actor contra la sentencia del TSJ de las Islas Baleares que confirmó la denegación del Ingreso Mínimo Vital. La solicitud fue rechazada por no acreditar una pareja de hecho conforme a los requisitos formales exigidos legalmente, esto es, inscripción en registro público o documento notarial con dos años de antelación. Aunque el recurrente alegó convivencia desde 2005 y presentó un certificado municipal, el Supremo confirma que esos medios no suplen las exigencias del artículo 19 del Real Decreto-ley 20/2020, vigente al momento de la solicitud y sostiene que dicha regulación no fue modificada materialmente por los cambios normativos posteriores, por lo que la sentencia recurrida se ajusta a la doctrina correcta.

17.- Mutuas.

17.1.- Reintegro de gastos farmacéuticos.

El Tribunal Supremo, en su **STS 25-03-2025 (Rc 1005/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1562]** desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Servicio Andaluz de Salud contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que le condenó a reintegrar a la mutua Fremap la totalidad de los gastos de asistencia sanitaria, incluidos los de farmacia, derivados de un proceso de incapacidad temporal inicialmente calificado como accidente de trabajo y posteriormente como enfermedad común. El debate en casación unificadora se centraba exclusivamente en si el SAS debía reintegrar también el 40% del gasto farmacéutico correspondiente a la aportación del trabajador. El Supremo confirma que la mutua, al asumir íntegramente el gasto cuando se calificó la contingencia como profesional, tiene derecho a ser reintegrada en su totalidad por el SAS, sin que deba asumir la carga de reclamar al beneficiario

su parte. Se unifica doctrina en favor del criterio de reintegro íntegro a la mutua, con la posibilidad de que el SAS reclame posteriormente al trabajador su aportación.

18.- Asignación por hijo a cargo.

El actor solicitó una prestación familiar por hijo a cargo debido a una discapacidad reconocida del 65% desde el 24 de septiembre de 2008. Su último progenitor falleció en 2005. La solicitud fue denegada porque, al momento del fallecimiento de su madre, no presentaba la discapacidad que motivaría la prestación. Tras la denegación, el actor presentó una demanda que fue desestimada tanto por el Juzgado de lo Social como por el Tribunal Superior de Justicia argumentando que la discapacidad no existía al momento del fallecimiento de su madre. El fallo fue recurrido en casación unificadora donde se debatió si para recibir la asignación económica por hijo a cargo es necesario que la discapacidad se haya producido o reconocido antes del fallecimiento del último progenitor. El Tribunal Supremo, en su **STS 10-09-2024 (Rc 4627/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:4583]** concluyó que no es necesario que la discapacidad exista antes del fallecimiento de los padres pues lo relevante es que el huérfano absoluto mayor de 18 años tenga una discapacidad igual o superior al 65%, sin importar cuándo se produjo o reconoció dicha discapacidad. En consecuencia, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina, anuló las sentencias anteriores y reconoció el derecho del actor a percibir la prestación familiar por hijo a cargo como persona con discapacidad.

19.- RETA.

19.1.- Incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional de un trabajador autónomo. Responsabilidad por periodo anterior a 2008

La **STS 09-04-2025 (Rc 3902/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1506]** resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social contra la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura que había confirmado una sentencia del Juzgado de lo Social que atribuía al INSS el 92% de la responsabilidad en el pago de una pensión de incapacidad permanente total por enfermedad profesional a favor de un trabajador autónomo y solo un 8% a la Mutua Universal Mugenat. El caso se refería a un trabajador que había desarrollado durante años su actividad como cantero en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos sin cobertura específica de contingencias profesionales antes de 2004 y que solo a partir de 2019 había formalizado dicha cobertura con la mutua. El Tribunal Supremo estima el recurso del INSS y reitera su doctrina consolidada según la cual los periodos en los que los trabajadores autónomos no tenían legalmente posibilidad de cobertura por enfermedad profesional —es decir, antes del 1 de enero de 2004— no deben computarse para el reparto de responsabilidades en el pago de prestaciones por esa contingencia ya que no existía ni obligación de cotizar ni posibilidad de cobertura voluntaria. En consecuencia, no puede imputarse al INSS responsabilidad por un periodo en el que no tenía obligación de cobertura ni existía cotización para ello. La sentencia confirma la resolución administrativa inicial que atribuía a

la mutua el 96,34% de responsabilidad y al INSS solo el 3,66%, y absuelve a todos los demandados, sin imposición de costas.

20.- Régimen Especial del Mar.

20.1.- Prestación extraordinaria por cese de actividad.

El Tribunal Supremo, en su **STS 24-09-2024 (Rc 4248/2021) [ECLI:ES:TS:2024:4739]** resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una trabajadora, mariscadora afiliada al Régimen Especial del Mar. Consta que la recurrente solicitó al Instituto Social de la Marina (ISM) la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020 debido al impacto económico de la COVID-19 y que su solicitud fue denegada porque en mayo de 2020 no se produjo una reducción de facturación de, al menos, el 75% respecto al promedio del semestre anterior, requisito establecido por la norma. En los meses de marzo y abril de 2020, la demandante sí había experimentado una significativa reducción en sus ingresos. El Juzgado de lo Social estimó la demanda y reconoció el derecho de la trabajadora a percibir la prestación por los meses de marzo y abril de 2020. Pero el ISM recurrió en suplicación y el Tribunal Superior de Justicia de Galicia revocó la sentencia, desestimando la demanda. La trabajadora interpuso recurso de casación unificadora planteando como cuestión determinar si, para acceder a la prestación extraordinaria por cese de actividad, la reducción de facturación debe referirse necesariamente al mes inmediatamente anterior a la solicitud o si pueden considerarse meses anteriores en los que se produjo dicha reducción. El Tribunal Supremo, apoyándose en la interpretación realizada en una sentencia anterior del Tribunal Supremo (STS 725/2024 de 23 de mayo) que resolvió un caso idéntico, desestima el recurso y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, estableciendo que el art. 17 del RDL 8/2020 es claro a la hora de exigir que la reducción de facturación del 75% debe producirse en el mes anterior al que se solicita la prestación. Así, la demandante solicitó la prestación en junio de 2020, por lo que el mes a considerar es mayo de 2020 y en mayo de 2020 la demandante no cumplía con el requisito de reducción de ingresos.

21.- Prevención de riesgos laborales.

21.1.- Conflicto colectivo en materia de prevención de riesgos laborales formulada por la Asociación Profesional Independiente de Fiscales (APIF) contra Ministerio de Justicia, Ministerio Fiscal y Comunidades Autónomas.

La Asociación Profesional Independiente de Fiscales (APIF) interpuso un recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que desestimó su demanda contra el Ministerio de Justicia, el Ministerio Fiscal y doce Comunidades Autónomas. En su demanda, APIF solicitaba: (1) La anulación del Manual de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración de Justicia de 2014 y sus modificaciones posteriores y, subsidiariamente, su anulación respecto de los fiscales. (2) Que se declarara que el Ministerio Fiscal carece de un plan propio, válido y eficaz de prevención de riesgos laborales para sus

miembros. (3) Que se reconociera que los demandados incumplieron sus obligaciones al no proveer los instrumentos legales necesarios para la seguridad y salud de los fiscales. (4) Que se condenara a las administraciones demandadas a adoptar un plan de prevención de riesgos laborales para la Fiscalía y sus fiscales, contratando en dos meses una empresa con la solvencia técnica adecuada. La Audiencia Nacional estimó parcialmente algunas excepciones procesales y desestimó el resto de las pretensiones de APIF, absolviendo a los demandados. APIF recurrió en casación alegando infracciones procesales, sustantivas y solicitó la incorporación de nuevos documentos, así como que se requiriera a los demandados a reconocer la firma de un convenio de colaboración. Pero el Tribunal Supremo en su **STS Pleno 18-09-2024 (Rc 121/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:4520]** desestimó el recurso argumentando que APIF carece de legitimación activa para solicitar la anulación total del Manual de Prevención, ya que este afecta a todo el personal de justicia, no solo a los fiscales; que no es procedente introducir nuevos documentos ni pruebas en el recurso de casación, según la normativa procesal aplicable, y que las pretensiones de APIF representan un conflicto de intereses y no un conflicto jurídico susceptible de ser resuelto en un proceso de conflicto colectivo. En consecuencia, se confirmó la sentencia de la Audiencia Nacional y desestimó el recurso de APIF, sin imposición de costas.

21.2.- Sanción administrativa por infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales.

La cuestión que se plantea en la **STS 13-11-2024 (Rc 4976/2022) [ECLI:ES:TS: 2024:5487]** consiste en determinar si la sanción administrativa por infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales del artículo 12.16 b) LISOS se puede graduar en función de lo previsto en el artículo 39.3 c) LISOS o si ello lo impide el artículo 39.5 LISOS. En el caso de la sentencia apuntada consta que el trabajador, maquinista, sufrió un accidente grave al volcar la retroexcavadora que operaba y caer por un acantilado al mar; ello le provocó lesiones y hospitalización. La Inspección de Trabajo levantó acta por incumplimiento de medidas de seguridad, proponiendo una sanción para la empresa de 20.000 euros por una infracción grave tipificada en el artículo 12.16 b) de la LISOS. La empresa impugnó la sanción, pero tanto la resolución administrativa como el Juzgado de lo Social desestimaron su demanda. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia redujo la sanción a 2.451 euros argumentando que no se podía agravar la sanción utilizando el criterio de *"gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse"* del artículo 39.3 c) de la LISOS, ya que el artículo 39.5 lo impide. Finalmente, el Tribunal Supremo determina que sí procedente considerar la gravedad de los daños producidos o que pudieron producirse al graduar la sanción por infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales y, por lo tanto, confirma la sanción inicial de 20.000 euros impuesta a la empresa por el accidente laboral sufrido por su trabajador.

21.3.- Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Concurrencia de culpas.

La **STS 04-12-2024 (Rc 3939/2021) [ECLI:ES:TS: 2024: 6087]** trata de un accidente de trabajo mortal ocurrido en 2018 a un trabajador que, mientras conducía una carretilla elevadora a gran velocidad en un patio exterior con irregularidades

en el suelo, sufrió un vuelco del vehículo y quedó atrapado debajo, falleciendo en el acto. La empresa no había adoptado medidas preventivas suficientes: no existían normas de circulación ni límites de velocidad señalizados, el terreno estaba irregular por obras en curso, la iluminación era deficiente y el trabajador carecía de formación específica en prevención de riesgos, especialmente sobre el uso del cinturón de seguridad de la carretilla. A raíz del accidente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social impuso a la empresa un recargo del 40% en las prestaciones derivadas de la muerte del trabajador por incumplimiento de medidas de seguridad. La empresa recurrió y, en la instancia, el Juzgado de lo Social confirmó el recargo desestimando la demanda empresarial. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia, tras recurso de suplicación de la empresa, consideró que existía una concurrencia de culpas: además de las deficiencias preventivas de la empresa, el trabajador había contribuido al siniestro por conducir la carretilla a velocidad inadecuada. Aunque no se le atribuyó imprudencia temeraria, sí se tuvo en cuenta su actuación al modular la gravedad de la falta empresarial. Por ello, el Tribunal Superior redujo el recargo del 40% al 30%. La viuda e hijas del fallecido recurrieron en casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, alegando que la conducta del trabajador no debía influir en la cuantía del recargo. Sin embargo, el Tribunal Supremo desestima su recurso. Argumenta que la normativa (art. 164 LGSS) permite graduar la cuantía del recargo en función de la gravedad de la falta empresarial, pudiendo considerarse también la concurrencia de una actuación imprudente no temeraria del trabajador como un factor para moderar el porcentaje. Por tanto, la reducción del recargo al 30% es correcta. En conclusión, la sentencia del Tribunal Supremo confirma el fallo del Tribunal Superior de Justicia que establece un recargo del 30%, considerando la existencia de incumplimientos preventivos por parte de la empresa, pero también la conducta del trabajador, sin que ello exima a la empresa de responsabilidad ni impida la moderación del recargo.

21.4.- Culpa "in vigilando".

La **STS –pleno- 28-01-2025 (Rc 2396/2022) [ECLI:ES:TS: 2025: 229]** se refiere a un trabajador contratado como peón forestal que sufrió un accidente en un bosque mientras participaba en una tala de pinos junto a una cuadrilla de cuatro personas dedicada a la corta total de la masa forestal. En el lugar del accidente no había ningún trabajador de la empresa principal dedicada a la silvicultura y explotación forestal. Solamente prestaban servicios los cuatro trabajadores de la cuadrilla contratada por la empresa contratista. Antes de su contratación, el trabajador recibió un reconocimiento médico y un breve curso formativo de dos horas acerca de riesgos específicos del sector forestal. El accidente fue calificado de leve. El trabajador, que desempeñaba tareas de apeo y desrame de los pinos, fue golpeado por un árbol de alrededor de 20 metros de altura que cayó en la dirección donde se encontraba buscando su motosierra. Como consecuencia del accidente, sufrió lesiones graves y estuvo un largo periodo de incapacidad temporal tras el cual se le reconoció la incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo. La Inspección de Trabajo propuso un recargo del 30% de las prestaciones por estimar incumplida la obligación empresarial de adoptar medidas preventivas, mientras que el trabajador solicitó que se declarase el accidente como muy grave o grave y que se le reconociera un recargo del 50%. El INSS no resolvió definitivamente sobre la procedencia del recargo hasta contar

con el informe definitivo de la Inspección. Finalmente, se presentó una demanda reclamando la fijación de un recargo del 50%, pero en el acto del juicio se rebajó la pretensión al 40%. El Juzgado de lo Social estimó la demanda imponiendo a las empresas codemandadas ese recargo del 40% de forma solidaria. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia estimó el recurso de la empresa y la absolvió del recargo impuesto, quedando únicamente condenado el empleador directo. Argumenta la Sala de suplicación que dicho recargo ha de gravar, únicamente, al “empresario infractor” no pudiendo extenderse de forma automática a la empresa principal cuando no haya incumplido las normas de seguridad y salud en el trabajo ni concurran circunstancias de vigilancia o coordinación imputables a ella. Es por ello por lo que el trabajador recurrió en casación para la unificación de doctrina cuestionando la exclusión de la responsabilidad solidaria de la empresa principal. El TS en la sentencia seleccionada tiene en cuenta que el accidente ocurrió en un monte donde trabajaba, exclusivamente, la cuadrilla de la empresa contratista sin personal ni medios de la principal y no se había acreditado ningún incumplimiento preventivo imputable a ésta. En consecuencia, el Supremo desestima el recurso interpuesto por el trabajador y mantiene la decisión del Tribunal Superior de Justicia que absolvió a la empresa principal del recargo.

21.5.- Estibadores.

El Tribunal Supremo, en su **STS 25-03-2025 (Rc 3467/2022) [ECLI:ES:TS: 2025: 1407]** desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la viuda de un estibador portuario fallecido que reclamaba indemnización por daños y perjuicios derivados de la enfermedad profesional (asbestosis) que le fue reconocida como causa de su incapacidad permanente absoluta. La demandante atribuía responsabilidad a la Organización de Trabajos Portuarios (OTP) y a ESTIBARNA-SAGEP como su sucesora, por omisiones en la prevención de riesgos laborales durante los años en los que el trabajador estuvo expuesto al amianto en el puerto de Barcelona. El Tribunal rechaza la existencia de responsabilidad de la OTP, señalando que su función era meramente de supervisión administrativa sin deber directo de garantizar la seguridad de los trabajadores. En consecuencia, no procede la subrogación de responsabilidades a ESTIBARNA-SAGEP, y por tanto tampoco su condena al pago de indemnización. La Sala concluye que no se ha vulnerado la disposición transitoria segunda del RD-Ley 2/1986, única norma alegada por la recurrente, y confirma la sentencia del TSJ de Cataluña que desestimó la demanda en suplicación.

22.- Sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta ajena.

22.1.- Incapacidad temporal.

Consta en la **STS 15-01-2025 (Rc 2534/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:132]** que la demandante, peón agrícola, se encontraba afiliada al SETCA cuando causó baja por IT derivada de contingencia común y que el INSS le denegó la prestación al considerar que las cotizaciones en los períodos de inactividad no debían computarse. La trabajadora interpuso la correspondiente demanda y el Juzgado de lo Social la estimó reconociéndole el derecho a la prestación de IT por lo que el

INSS formalizó recurso de suplicación; si bien, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confirmó el fallo de instancia. Fue por ello por lo que el INSS recurrió en casación para la unificación de doctrina planteando como cuestión casacional la de determinar si es posible incluir las cotizaciones efectuadas durante los períodos de inactividad en el cómputo del requisito de carencia. Para responder a tal cuestión la Sala de lo Social del Tribunal Supremo analiza la normativa aplicable al caso, en particular, el art. 256 de la Ley General de la Seguridad Social y la jurisprudencia reciente que ha resuelto situaciones análogas. Argumenta el Alto Tribunal que el art. 256.3 LGSS señala que durante la inactividad solo se reconocen determinadas prestaciones (maternidad, paternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y jubilación) iniciadas en dicho período; pero no excluye que se puedan computar esas cotizaciones de inactividad para prestaciones causadas en período de actividad. Por tanto, aunque no se pueda iniciar un proceso de IT en un período de inactividad sí se computan las cotizaciones hechas en esos períodos para calcular los 180 días de cotización exigidos cuando la baja médica se produce en un período de actividad; además, para evitar que la prestación resulte superior al salario, el art. 256.5 LGSS limita la base reguladora de la IT a la media de las bases de cotización por los días efectivamente trabajados. En definitiva, el Tribunal Supremo desestima el recurso del INSS, confirma la sentencia del TSJ de Andalucía y declara ajustada a derecho la inclusión de los períodos de inactividad en el cómputo del período mínimo de cotización tras resolver que, si bien no se genera IT por enfermedad común durante la inactividad agraria, las cotizaciones efectuadas en esos períodos sí cuentan a la hora de cumplir los requisitos de carencia cuando la incapacidad se produce en una fase de actividad.

III. PROCESAL LABORAL

1.- Competencia de la jurisdicción social.

1.1.- Competencia material.

STS 19-09-2024, Rc. 127/2023 ECLI:ES:TS:2024:4543

Se denuncia el exceso en el ejercicio de la jurisdicción al entender que el asunto corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa. La Sala desestima el motivo de recurso porque entiende que no se está cuestionando la legalidad o no del Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español sino el importe de las ayudas que deben ser abonadas al trabajador que allí se indica sin descuento alguno; debatiéndose el alcance de las previsiones sobre su cuantía cuando están identificadas como importe bruto. Argumenta la Sala que el hecho de que la norma esté concernida en el debate lo es, solamente, por el hecho de identificar las ayudas y los requisitos que los centros universitarios deben cumplir a la hora de convocarlas; y especialmente, las cuantías que se destinan para cada aspirante seleccionado.

STS 24-09-2024, Rc. 243/2022 ECLI:ES:TS:2024:4552

La Sala Cuarta declara la nulidad de la sentencia que apreció falta de competencia del orden jurisdiccional social en aplicación del art. 3 apartado f) de

la LRJS en la redacción dada por la disposición final vigésima de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, cuya inconstitucionalidad se declara por la STC 145/2022, de 15 de noviembre.

El auto 4/2023, de 21 de febrero, dictado por la Sala Especial de Conflictos de Competencia del TS en el conflicto de competencia 18/2022, tras analizar la incidencia que tiene la citada sentencia del TC 145/2022, de 15 de noviembre, declaró la competencia del orden jurisdiccional social para enjuiciar la impugnación de una resolución administrativa por la que se había convocado un proceso selectivo para ingreso, por acceso libre, de personal laboral fijo.

En la misma línea, **han declarado la competencia del orden social para conocer de la impugnación de procesos selectivos convocados para ocupar puestos laborales** los autos de la Sala Especial de Conflictos de Competencia del TS 17/2022, de 30 de diciembre (conflicto de competencia 16/22); 1/2023, de 10 de enero (conflicto de competencia 11/22); 2/2023, de 10 de enero (conflicto de competencia 15/22); 3/2023, de 10 de enero (conflicto de competencia 17/22); 4/2023, de 21 de febrero (conflicto de competencia 18/22); y 5/2023, de 21 de febrero (conflicto de competencia 19/22), entre otros.

STS 20-12-2024, Rcd 4626/2023 ECLI:ES:TS:2024:6275

Se declara la Incompetencia de los órganos de la Jurisdicción Social española para enjuiciar una demanda en materia de prevención de riesgos laborales, por acoso moral y vulneración de la garantía de indemnidad, formulada frente al Consejo Oleícola Internacional (COI) y otros. La **sumisión al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo se configura como un mecanismo alternativo de resolución de la controversia** en el Acuerdo de sede entre el Reino de España y Consejo Oleícola Internacional, conforme al cual el procedimiento laboral relativo a un funcionario del COI ha de someterse al Tribunal Administrativo de la OIT. Las consideraciones sobre incompetencia conllevan que no sea factible entrar a conocer acerca de la inmunidad de una de las codemandadas.

STS 15-01-2025, Rcd 1868/2023 ECLI:ES:TS:2025:157

Se debate si debe aplicarse el derecho belga o el derecho español ante el despido de capitán de buque con abanderamiento belga que se dedicaba al transporte de pasajeros en navegación marítima fluvial con base en Sevilla. La Sala declara que **la materia no está excluida del requisito de contradicción** exigido por el art. 219 de la LRJS, y concluye que existen diferencias sustanciales entre el debate suscitado en la sentencia recurrida y en la de contraste.

STS 02-04-2025, Rcd 2453/2024 ECLI:ES:TS:2025:1563

Se cuestiona en este caso si el orden social es competente para resolver la demanda de una trabajadora **contratada a través de sucesivos contratos temporales de carácter administrativo** conforme normas propias de la Comunidad Foral de Navarra, en la que se solicita se declare que tales contratos fueron irregulares y encubrían un verdadero contrato laboral.

La Sala recuerda que la sentencia STS 49/2024, de 11 de enero (Rcud. 1673/2022) **ECLI:ES:TS:2024:83** ha sido comprendida de manera incorrecta en la sentencia recurrida y reitera que cuando se aprecia una grave irregularidad en la contratación administrativa al punto de que **a través de la aplicación de las normas administrativas se eluden las disposiciones laborales** y se enmascara u oculta la verdadera naturaleza del vínculo contractual laboral, la competencia del orden social es indiscutible e irrenunciable.

STS 08-04-2025, Rc. 59/2023 ECLI:ES:TS:2025:1720

El SERGAS cuestiona la competencia del orden social para conocer de la demanda de conflicto colectivo entablada por la organización sindical de médicos con la pretensión de que la carga de trabajo se fije determinando el número máximo de pacientes a atender por jornada de trabajo y tiempo mínimo de dedicación conforme a los criterios de calidad de las agendas de los médicos de familia de atención primaria. La Sala Cuarta confirma el rechazo de la excepción manifestando que **en materia de prevención de riesgos laborales** la LRJS, convierte al orden social en garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos. Así, **la asignación de competencias se efectúa con carácter pleno, incluyendo a los funcionarios o personal estatutario**, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, **incluida la responsabilidad derivada de los daños sufridos** como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional o estatutaria o laboral.

STS 21-05-2025, Rc 79/2023 ECLI:ES:TS:2025:2399

Excepción de falta de jurisdicción del orden social para conocer de la controversia. Se cuestiona si dentro de su ámbito del conocimiento del orden social, en los términos previstos en el artículo 2 q) de la LRJS, está la procedencia **revaloración de prestaciones de un Plan de pensiones**. El Plan de Pensiones tiene origen en la negociación colectiva y su finalidad responde a complementar las prestaciones de Seguridad Social. El elemento de conexión laboral es incuestionable e inescindible. El acuerdo adoptado por la Comisión de Control participa de esa naturaleza y **produce efectos en las relaciones de los trabajadores del grupo**.

STS 04-06-2025, Rc. 254/2023 *

El conflicto colectivo afecta al personal contratado laboralmente como personal docente e investigador en la modalidad denominada “Margarita Salas” de ayudas para la formación de jóvenes doctores en el extranjero. La Universidad recurrente considera que la pretensión objeto de la demanda es competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo porque no estamos ante una decisión de la UPV como empleadora que afecte a las condiciones de trabajo sino ante una decisión adoptada con anterioridad a la formalización de los contratos, como entidad pública destinataria de las subvenciones y que afecta a la distribución de los importes. **Es competencia del orden jurisdiccional social resolver el litigio sobre el importe del derecho retributivo de los investigadores contratados laboralmente en base a ese régimen de ayudas**. El que la sentencia recurrida identifique a los que reciben las ayudas como beneficiarios

ha de entenderse que lo son de éstas y no de lo que constituye la subvención en sí misma que, desde luego, lo es a favor de las universidades públicas que las destinará a los fines que marca el RD. El criterio favorable a la competencia de este orden jurisdiccional aparece recogido en las sentencias de esta Sala de 11 de junio de 2024, rec 4/2024 ECLI:ES:TS:2024:3568 y 19 de septiembre de 2024, rec 127/2023 ECLI:ES:TS:2024:4543.

1.2.- Competencia objetiva.

STS 09-07-2024 Rc 176/22 ECLI:ES:TS:2024:3952

En procedimiento de **conflicto colectivo** sobre el abono de la paga de verano de los trabajadores subrogados de una empresa anterior, afectante a diversos centros de trabajo de la empresa en Vizcaya y Guipúzcoa se cuestionaba la competencia objetiva del Tribunal Superior de Justicia del país vasco. La Sala Cuarta se remite a la propia doctrina que concluye que la afectación del conflicto se ha de examinar en función del objeto del mismo, que se delimita con la pretensión de la demanda; que el ámbito del conflicto no puede confundirse con el de la norma legal o convencional aplicada o interpretada; que **no es relevante el que la empresa extienda su actividad en un área geográfica más amplia y que no cabe reducir artificialmente el ámbito del conflicto colectivo con la legitimación del sujeto colectivo accionante**. En este caso la Sala Cuarta rechaza la competencia objetiva de la Sala de lo Social de la AN y mantiene la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

STS 20-12-2024, Rc. 139/2024 ECLI:ES:TS:2024:6261

En una demanda de despido colectivo por extinción de los contratos de ocho trabajadores de un centro de trabajo no alcanza los umbrales numéricos del art. 51 del ET. La sentencia concluye **que no se produjo un despido colectivo tácito porque no se produjo la cesación total de la actividad empresarial**, ni el número de trabajadores alcanzó los umbrales numéricos exigidos por la Directiva 98/59, ni por el art. 51.1 del ET. Se concluye que el procedimiento de despido colectivo del art. 124 de la LRJS no es idóneo, lo que, **por aplicación del art. 6.1 en relación con el art. 7.a) de la LRJS, determina la falta de competencia objetiva de la Sala Social del TSJ**.

STS 05-02-2025, Rc. 17/2023 ECLI:ES:TS:2025:518

La parte demandada **no puede interponer recurso de casación ordinario contra una sentencia que ha declarado la incompetencia objetiva de la Sala Social del TSJ con el único objeto de que se estime la excepción de falta de legitimación** activa del sindicato demandante. **Si un órgano judicial carece de competencia objetiva para conocer de una demanda, debe declararla de oficio, dejar imprejuzgada la controversia litigiosa y remitir a las partes al órgano judicial competente para que la resuelva**. El examen de la competencia debe realizarse antes de examinar las excepciones procesales y el fondo del asunto porque un órgano judicial incompetente no puede resolver el conflicto.

STS 26-02-2025, Rc. 65/2023 ECLI:ES:TS:2025:1048

La sentencia declara que es competente para conocer la sala de lo social del TSJ, en un procedimiento de conflicto colectivo. La empresa opuso la excepción de falta de competencia de la sala del TSJ alegando que contaba con

trabajadores en otras comunidades autónomas, **la demanda se refería a los trabajadores de contratas suscritas por la empresa en el ámbito territorial de la comunidad autónoma. La sentencia declara que estos son los límites reales e inherentes a la cuestión debatida**, sin que se aprecie en el sindicato demandante artificio alguno en la determinación del ámbito del conflicto y el conflicto se ha planteado por un sindicato legitimado en el ámbito de la comunidad autónoma, sin que conste que ningún otro sindicato o sujeto legitimado haya planteado similar conflicto en otros ámbitos territoriales.

STS 26-03-2025, Rcd 4179/2023 ECLI:ES:TS:2025:1427

Se cuestiona la jurisdicción competente para conocer de la reclamación de indemnización de daños y perjuicios efectuada por la demandante contra un ayuntamiento, como consecuencia de la nulidad de la resolución que reconoció el complemento de productividad que estuvo percibiendo durante sus servicios como personal laboral, y que provocó que tuviera que devolver, en vía contencioso-administrativa, lo percibido por tal concepto. La Sala Cuarta considera que no se están impugnando los actos administrativos que provocaron la nulidad del Decreto del Ayuntamiento sino los daños y perjuicios causados. Se declara que a los efectos de determinar la jurisdicción competente es preciso fijar la pretensión. **Las decisiones adoptadas al amparo de las facultades otorgadas al alcalde como órgano administrativo, y solventadas en la jurisdicción contencioso-administrativo, no debe confundirse con su actuación como empleador y las obligaciones para con sus empleados.**

STS 09-04-2025, Rc. 155/2023 ECLI:ES:TS:2025:1790

Competencia objetiva para conocer de una demanda de conflicto colectivo que afecta a trabajadores adscritos al centro de trabajo radicado en un municipio, al que acuden para coger el material que necesitan, y se desplazan por el territorio de la comunidad autónoma para atender avisos de averías puntuales.

Es preciso diferenciar los casos en los que una empresa tiene varios centros de trabajo de los que tiene un único centro de trabajo al que acuden y que, debido a la naturaleza de la prestación, desarrollan su actividad laboral desplazándose por un territorio más amplio. La competencia le corresponde a los Juzgados de lo Social y no a la Sala Social del TSJ. El art. 6 de la LRJS, que establece la competencia residual de los Juzgados de lo Social, y el ámbito del conflicto colectivo se limita a ese centro de trabajo.

1.2.1.- Competencia territorial.

STS 12-11-2024, Rcd 4275/2023 ECLI:ES:TS:2024:5701

Competencia territorial. **No es exigible el presupuesto procesal de contradicción** del art. 219.1 LRJS. Se trata de una cuestión que afecta al denominado orden público procesal, por lo que debe examinarse de oficio tanto en la instancia como en suplicación, lo que excluye que pueda dejarse imprejuizado un motivo de suplicación relativo a la falta de competencia territorial por el argumento relativo a que no se ha causado indefensión a la parte recurrente. En el mismo sentido STS 24-04-2025, Rcd 1219/2024

STSS 04-02-2025, Rc. 2178/2024 ECLI:ES:TS:2025:408

Se plantea si son competentes los Juzgados de lo Social para conocer de la demanda de despido interpuesta por el trabajador, conductor, que presta servicios en diversas circunscripciones. En ese caso la competencia territorial **permite que el trabajador elija, de entre los diferentes lugares donde presta servicios**, aquél en el que se encuentre su domicilio. Ello excluye la posibilidad de elegir la circunscripción del domicilio propio si allí no se prestan servicios.

Son dos los requisitos simultáneos: que en el territorio elegido haya efectiva prestación de servicios; y que en la circunscripción elegida tenga su domicilio el trabajador. De igual modo se pronuncia la STS 05-02-2025, R cud 109/2024 ECLI:ES:TS:2025:428.

STS 10-04-2025, Rc. 51/2023 ECLI:ES:TS:2025:1717

La Sala declara competente en instancia a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional porque la pretensión afecta de manera homogénea a distintas Comunidades Autónomas. **La pretensión afecta al conjunto de la empresa y la misma tiene centros de trabajo en diferentes Comunidades Autónomas**, por lo que la competencia para resolver sobre dicha pretensión corresponde a priori a la Audiencia Nacional.

Se recuerdan al respecto las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 20 de noviembre (rec. 39/2018) ECLI:ES:TS:2019:3958; de 9 de diciembre de 2021 (rec. 186/2021) ECLI:ES:TS:2021:4705 y de 19 de marzo de 2024 (rec. 105/2022) ECLI:ES:TS:2024:1646, **que compendian la doctrina jurisprudencial** relativa a la competencia objetiva en los procedimientos de conflicto colectivo.

STS Pleno 24-04-2025, R cud 1219/2024 ECLI:ES:TS:2025:1995

El actor teletrabaja en su propio domicilio situado en Madrid y se debate si la competencia territorial le corresponde al Juzgado de lo Social del lugar donde teletrabaja (su domicilio, radicado en Madrid) o el que consta en los contratos laborales (Las Palmas de Gran Canaria).

La LTD reformó la LRJS, pero no modificó los arts. 10 y 11 de la LRJS, que regulan la competencia territorial. Cuando el empresario pacta con el actor que preste servicios teletrabajando desde su domicilio particular, ello significa que el lugar de prestación de servicios laborales será el domicilio del trabajador y que, por aplicación literal del 10.1 de la LRJS, el fuero territorial electivo incluirá el Juzgado de lo Social del domicilio del trabajador, donde presta sus servicios. Ello supone que, desde el momento en que el empleador pacta el teletrabajo en el domicilio del trabajador, debe ser consciente de que ello permitirá al trabajador interponer las demandas laborales en los Juzgados de lo Social de su domicilio y el empleador deberá prever la posibilidad de tener que ejercitar su derecho de defensa en esos órganos judiciales.

STS12-05-2025 Rc 221/2024 ECLI:ES:TS:2025:2400

En la sentencia recurrida el TSJ había declarado su incompetencia por razón de territorio. Se reitera doctrina (por todas, sentencia 485/2024 de 19 de marzo (Rec. 105/2022 ECLI:ES:TS:2024:1646). **No puede confundirse el ámbito del conflicto con el de la norma legal o convencional aplicada o interpretada.**

Las consecuencias de la decisión van a afectar tan solo a la empresa, que limita su actividad al ámbito autonómico, y a los centros de trabajo y personas que prestan sus servicios para ella en el territorio de la comunidad autónoma, por lo que el conflicto no excede a su ámbito competencial territorial.

1.3.- Competencia funcional (remisión).

STS 17-09-2024, Rcd 2669/2021 ECLI:ES:TS:2024:4727

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social era recurrible en suplicación porque la autoridad laboral impuso una **sanción de 13.129,20 euros** por la comisión de una **infracción grave en materia de Seguridad Social** del art. 22.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Reiterada doctrina jurisprudencial diferencia:

— En las infracciones administrativas en materia laboral, la cuantía litigiosa que permite el acceso a suplicación es de 18.000 euros [art. 191.3.g) de la LRJS].

— En las infracciones administrativas en materia de Seguridad Social, la cuantía litigiosa es de 3.000 euros [por todas, STS de 23 de enero de 2024 (rcud 2297/2021) ECLI:ES:TS:2024:665].

En la controversia suscitada, relativa a la caducidad del expediente administrativo, la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social era recurrible en suplicación puesto que tenía por objeto una infracción en materia de Seguridad Social.

STS 25-09-2024, Rcd 3269/2023 ECLI:ES:TS:2024:4579

Reclamación por diferencias en el salario regulador de las prestaciones con cargo al Fondo de Garantía Salarial. Se cuestiona si determinados conceptos retributivos que percibe el demandante debían integrar el salario regulador que rige la prestación con cargo al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), si bien, con carácter previo **la parte recurrente interesa que se declare la falta de competencia funcional de la Sala de suplicación por falta de cuantía y afectación general.** La Sala Cuarta no aprecia la notoriedad del conflicto. Es cierto que la Sala Cuarta apreció la afectación general en asuntos en los que las partes implicadas, empresa y trabajador, cuestionaban la naturaleza de aquellas retribuciones, con base en la notoriedad del conflicto (STS de 5 de julio de 2016, rcud 2294/2014 ECLI:ES:TS:2016:4076 y las que en ella se citan). Ahora bien, **esa situación de conflictividad no es la que ahora se examina.**

STS 25-09-2024, Rcd 4726/2023 ECLI:ES:TS:2024:4742

Falta de competencia funcional. La afectación general condiciona la competencia funcional y **la Sala Cuarta no está vinculada por la apreciación que en instancia y en sede de suplicación se hubiere podido efectuar**, debiendo proceder de oficio a verificar la propia competencia (SSTS de 22 de diciembre de 2010, rcud. 52/2010 ECLI:ES:TS:2010:7766 y de 11 de marzo de 2011, rcud. 3242/2010 ECLI:ES:TS:2011:1942, entre otras).

STS 01-04-2025, Rcul 3247/2023 ECLI:ES:TS:2025:1658

El Ministerio Público alega la eventual falta de competencia funcional en un supuesto en el que la cuantía reclamada no alcanza el umbral fijado por el legislador para el acceso al recurso de suplicación y, por ende, a la casación.

La **correspondencia del debate actual con el objeto y ámbito del litigio colectivo dilucidado con anterioridad** determina ahora que quede al margen la cuantía litigiosa concretamente postulada, gozando de prevalencia el carácter y proyección colectiva que impregna la modalidad articulada en el asunto precedente: acción colectiva por impugnatoria, lo que **supone la existencia de afectación general**. De manera correlativa se mantiene la competencia funcional para el enjuiciamiento en fase de suplicación y, por ende, en la casacional.

2.- Cuestiones generales del proceso.

2.1.- Conciliación previa y reclamación administrativa previa.

STS 02-04-2025, Rcul 4014/2022 ECLI:ES:TS:2025:1511

Pretensión de reconocimiento de Gran Invalidez. Falta de reclamación previa y posterior reclamación transcurridos más de dos años desde aquel reconocimiento. **La ausencia del requisito de la reclamación previa inicial impide la admisión de una demanda, pero no afecta al derecho subjetivo prestacional** que subsiste en tanto no sea satisfecho o no prescriba. No hay pérdida del derecho porque la resolución administrativa que pretende combatirse no gana estado u efectos de cosa juzgada, por el simple hecho de que no haya sido impugnada tempestivamente; sino que se mantiene la posibilidad de reclamar mientras el derecho no prescriba.

2.2.- La demanda.

STS 10-09-2024, Rcul 1636/2021 ECLI:ES:TS:2024:4494

Se cuestiona en ese caso **si presentada una demanda** solicitando la nulidad del despido sin indicar la causa, ni ponerse de manifiesto en conciliación, **puede admitirse posteriormente un escrito previo al acto del juicio que fundamenta dicha causa de la nulidad**, siendo objeto de debate entre las partes en la vista. La Sala considera que la parte demandada tuvo oportunidad de efectuar la pertinente contestación y en su caso de la proposición de prueba correlativa para hacer pleno su derecho de defensa, resultando enervada la consideración de concurrencia de indefensión.

STS 11-09-2024 Rc. 141/2022 ECLI:ES:TS:2024:4491

La sentencia considera indisolublemente unida la impugnación de la asamblea al acto de cese del secretario general adoptado en aquella, lo cual supone que

la acción trasciende del ámbito de una mera impugnación de los estatutos y se vincula al ámbito de vulneración de derechos fundamentales lo que comporta que la acción no haya caducado. **No estando caducada la acción** impugnatoria, la Sala Cuarta concluye que la errónea apreciación de la caducidad de la acción no perjudica la completitud del relato de hechos probados, ni la insuficiencia de los términos en que se debate, por lo **que aborda la cuestión sustantiva suscitada sin necesidad de acordar la nulidad en todo o en parte de la sentencia** y de las siguientes actuaciones procesales.

STS 20-11-2024, Rc. 217/2022 ECLI:ES:TS:2024:5962

Se **declara la nulidad de la sentencia recurrida** porque **excluye del proceso hechos** -que son especificaciones de las conductas descritas en la demanda- **y documentos** que podrían acreditar los hechos suscitados en la demanda. Tampoco debió dejar de tener en cuenta los hechos que se expresaron por la demandante en el acto del juicio porque no constituían variación sustancial de la demanda; y los documentos señalados constituían -con independencia de su valoración- medios de prueba hábiles para la acreditación de los hechos sustentados por el sindicato demandante. Para la Sala es claro que tales decisiones **causaron indefensión** a la hoy recurrente y que vulneraron su derecho a la tutela judicial efectiva.

En cuanto al análisis y relevancia de los requisitos formales de la demanda la sentencia **STS 02-12-2024, Rcd 3354/2023 ECLI:ES:TS:2024:5971** declara que no debe efectuarse una interpretación rigorista de los mismos. La Sala recuerda que la normativa que regula la papeleta de conciliación no exige que se incluya ninguna calificación jurídica, ni fundamentación jurídica, pero impone la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión. En ese caso **la petición de que el despido se declarase improcedente por la omisión del expediente contradictorio no se introdujo en el juicio oral sino en el escrito de demanda**, lo que permitió que los demandados pudieran acudir al juicio oral con los medios de prueba que a su derecho convenían. La Sala concluye que **la sentencia recurrida incurre en una interpretación rigorista de los requisitos formales** cuando rechaza que deba examinarse la alegación relativa a que el despido debe declararse improcedente por dicha omisión del expediente contradictorio previo.

Por su parte en la **STS 23-01-2025 -Pleno- Rcd 5375/2023 ECLI:ES:TS:2025:158** se discute el alcance y virtualidad del artículo 80.1 c) LRJS en lo relativo a la prohibición de que en la demanda se aleguen hechos distintos de los aducidos en conciliación. Se planteaba en este caso la posible incongruencia al alegar en la demanda como motivo de nulidad la vulneración del derecho a la garantía de indemnidad, lo que no se había alegado en la papeleta de conciliación. La Sala Cuarta confirma el criterio de la sentencia recurrida y rectifica el criterio de la propia Sala que se contenía en la sentencia invocada de contraste, para declarar en este caso que habiendo transcurridos varios meses hasta la celebración del juicio, la demandada había podido valerse de todos los medios de prueba que consideró conveniente. Preservación del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador demandante.

En el caso de la **STS 04-02-2025, Rcd 4982/2023 ECLI:ES:TS:2025:472** se plantea si existe incongruencia determinante para la calificación del despido **entre la papeleta de conciliación y la demanda**, al alegar en la demanda como

motivo de nulidad el embarazo de la demandante, lo que no se había alegado en la papeleta de conciliación. La Sala considera que sostener que el hecho de no poder aludir en la demanda al embarazo por no haberlo hecho en la papeleta de conciliación cuando no se ha perjudicado absolutamente la posibilidad de conciliación y no se ha causado indefensión alguna a la empresa implicaría desatender -a través de una interpretación rigorista de la norma- el derecho fundamental de la mujer a no ser discriminada en atención a su propia condición de mujer. Igualmente se concluye que la **sentencia recurrida incurrió en interpretación rigorista** de los requisitos formales y que su interpretación no fue adecuada la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la no discriminación y a la tutela judicial efectiva de la trabajadora demandante.

STS 27-05-2025, Rcd 2449/2024 *

En la presente litis, el incumplimiento de requisitos formales de la actora consistió en que no aportó copias del escrito de demanda. La STC nº 135/2008, de 27 octubre ECLI:ES:TC:2008:135 exige dos requisitos para que el archivo de actuaciones no vulnere la Carta Magna: Que la causa aducida tenga cobertura legal y realice una aplicación o interpretación de esta que no sea arbitraria, infundada, o resulte de un error patente que tenga relevancia constitucional y que no constituya una decisión rigurosa o excesivamente formalista y desproporcionada. En cuando a la aplicación del art. 275 de la LEC, **el mandato legal consistente en tener por no presentado el escrito de demanda no debe aplicarse supletoriamente al proceso social de despido**. La disposición final 4ª de la LRJS regula la aplicación supletoria de la LEC «con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios».

2.3.- Juicio.

2.3.1.- La prueba.

2.3.1.1.- La licitud de la prueba.

En **STS 14-01-25, Rcd 5248/2023 ECLI:ES:TS:2025:149** la Sala Cuarta recuerda el criterio del Tribunal Constitucional (STC 119/2022, de 29 de septiembre ECLI:ES:TC:2022:119) en lo que se refiere a la instalación de **sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes** para fines de control laboral, en la que el TC consideró no tendría sentido que la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes no pudiera utilizarse para la detección y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. En el caso de la sentencia de la Sala Cuarta las cámaras se utilizaron para comprobar un hecho concreto, que resultó constitutivo de un ilícito proceder, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta -descrita con anterioridad-, siendo en consecuencia válida la utilización de las imágenes captadas para verificar una conducta ilícita cometida por la trabajadora.

En la **STS 07/05/2025, Rcd 2124/2024 ECLI:ES:TS:2025:1994** el trabajador despedido era delegado de personal y la empresa acreditó a través de la prueba de detectives las sospechas que justifican la decisión empresarial de seguimiento. La más reciente STS 551/2023 ECLI:ES:TS:2023:3677 estableció que la **vigilancia por detective** acordada con cobertura en las facultades de dirección no es vulneradora de derechos fundamentales.

La sentencia declara la licitud de la prueba en tanto que, en los autos, no se da cuenta o razón de ninguna vulneración del derecho a la intimidad o a la dignidad del trabajador investigado, ni -una vez acreditado que la empresa tenía fundadas sospechas de un uso indebido del crédito sindical- puede sostenerse que la investigación tenía un mero carácter prospectivo y estimó que la vigilancia mediante detectives fue proporcionada, pues se limitó a los cuatro días en los que la empresa sospechaba que la ausencia anunciada estaba motivada por los propios intereses del trabajador.

STS 23-04-2025 Rc. 66/2023 ECLI:ES:TS:2025:2107

Tutela de Derecho Fundamental Libertad Sindical por hostigamiento y coacción a candidatos. El TSJ desestima la pretensión al no considerar probados los hechos alegados. En cuanto a una conversación grabada, el TSJ hizo su valoración probatoria y consideró que no habían sido probados los hechos constitutivos de una conducta antisindical. El recurso de casación se basa fundamentalmente en una revisión de hechos que se rechaza.

La Sala Cuarta **se remite a su doctrina (por todas STS 05-02-2025, Rc. 58/2023 ECLI:ES:TS:2025:516) que detalla las exigencias para que proceda la revisión fáctica.** En este caso la revisión se rechaza porque se funda esencialmente en pruebas de grabación de conversaciones, whatsapp y en declaraciones testificales, que no son aptas a tal fin. Sin perjuicio de reconocer el concepto amplio de documento, que comprende los documentos electrónicos, **ello no supone que todo documento electrónico sirva para acreditar un error fáctico siendo necesario valorar si se ha impugnado su autenticidad, si ha sido autenticado y si goza de literosuficiencia.**

En el caso de autos la Sala considera que la conversación documentada electrónicamente mediante Whatsapp, desarrollada por tanto por escrito, admite diversas interpretaciones y ya ha sido valorada en la sentencia de instancia en conjunción con el resto de la prueba; siendo ajena a la estructura del proceso laboral una valoración ex novo del conjunto de la prueba, que comprende grabaciones de audio y declaraciones testificales.

2.3.1.2.- La carga de la prueba.

STS 12-11-2024, Rcud 5024/2023 ECLI:ES:TS:2024:5489. En ese caso la reclamación acaecía tras un accidente de trabajo. El trabajador interesaba de la empresa el documento de accidente de trabajo y que le fuera reconocido el carácter de indefinido de la relación de trabajo, argumentando que había sido suscrito en fraude de ley.

La sentencia considera que el panorama indiciario aportado por el actor resulta claramente insuficiente, porque solo figuraba que unos días antes del vencimiento del contrato el trabajador pidió documentación al empleador sobre el accidente de trabajo y que reconociera la naturaleza indefinida de su vínculo laboral, siendo la denuncia ante la inspección posterior al acto extintivo.

SSTS 04-06-2025, Rcud 778/2023 * y STS de 10-06-2025 Rcud 3166/2023 *.

La empleadora no solo tiene mayor facilidad probatoria (art. 217.7 LEC) para acreditar los extremos exigidos por el convenio de aplicación (Convenio Iberia LAE, SA y sus tripulantes de cabina) para la progresión profesional de la actora, sino que debe en todo caso tener en su poder la

información requerida puesto que a ello le obliga el art. 31 del pacto convencional. La falta de aportación por la empleadora de la prueba requerida no puede perjudicar el derecho del demandante, **debiendo considerarse cumplidos los requisitos que para el acceso al nivel 1-C exige el citado art. 31.**

2.3.2.- Introducción de alegaciones en el juicio oral no expuestas en el expediente administrativo o en la demanda.

STS 25-09-2024, Rcd 5677/2022 ECLI:ES:TS:2024:4750

El INSS pretendía introducir por primera vez en el acto del juicio oral una alegación que no había expuesto ni en el expediente administrativo ni en su resolución denegatoria de la reclamación previa. Al presentarse dos motivos de recurso, la Sala IV examina si la inadmisión del primero sobre la posibilidad de introducir en juicio una alegación que no figuraba en expediente ni en la resolución impedía conocer del segundo. La inadmisión del primer motivo porque el TSJ había reproducido literalmente la fundamentación de una sentencia anterior para su inadmisión, no impedía atender al segundo motivo por el percibo del complemento de la brecha de género de la otra progenitora.

STS de 28-05-2025, RCUD 1586/2024 *

Se plantea la interpretación y aplicación del artículo 85.1 LRJS que prohíbe variaciones sustanciales en el acto del juicio respecto de la demanda o su eventual ampliación escrita. La cuestión aquí planteada se trató por primera vez por esta Sala en sentencia de 29 de noviembre de 2023, Rcd 1043/2022 ECLI:ES:TS:2023:5362.

En casos como el presente en el que la fijación del quantum indemnizatorio se dilucida en base a parámetros objetivos que no precisan de prueba de hechos y la cuestión jurídica es ya perfectamente conocida para las partes demandadas por su carácter reiterativo, la resolución sobre el derecho indemnizatorio, pese a que se suscite por primera vez en el acto del juicio, no afecta a las garantías procesales de las partes demandadas, por lo que puede y debe ser suscitada en el acto del juicio y resuelta en la sentencia.

Así, **la ampliación de la demanda realizada verbalmente en el acto del juicio en el caso de autos era procesalmente admisible** y no debió impedir un pronunciamiento sobre la misma. Debe resolverse sobre el fondo del asunto. Para ello no es preciso decretar la nulidad de las actuaciones, puesto que los hechos probados son suficientes para dictar resolución, la parte recurrente pide el pronunciamiento sobre el fondo y aporta fundamentación jurídica para ello. Por lo demás se trata de una cuestión perfectamente definida por nuestra doctrina unificada desde la sentencia del pleno de esta Sala de 15 de noviembre de 2023, rcd 5547/2022 ECLI:ES:TS:2023:4698, y las numerosas que después siguen el mismo criterio:

2.4.- La sentencia.

2.4.1.- Incongruencia.

2.4.1.1.- Incongruencia interna.

En la **STS 17-07-2024. Rc. 204/2022 ECLI:ES:TS:2024:4174** la Sala descarta que una discrepancia de la recurrente con la interpretación que el Tribunal ha dado al precepto convencional no significa que pueda tacharse de incongruente, siendo cuestión distinta que sea otro el parecer o la interpretación que la impugnante otorga a tales preceptos o que se ajuste más a sus particulares intereses.

En materia de ejecución de sentencia, la **STS 26-03-2025, Rc. 26/2023 ECLI:ES:TS:2025:1428**, en el escrito de formalización del recurso se denunciaba incongruencia interna de la resolución recurrida por contradicción entre el relato de hechos probados y la fundamentación jurídica y el fallo del auto. La Sala recuerda que sería preciso argumentar y acreditar fundadamente que la resultancia fáctica declarada sobre un hecho controvertido carece de apoyo probatorio lógico y racional, habiendo sido motivada la declaración de probanza fuera de los parámetros de la racionalidad exigible a una resolución judicial. Pero ni el recurrente en este caso recorre ese iter argumental, ni existen elementos para alcanzar tal conclusión en el recurso, porque en el mismo no se hace un análisis de una eventual falta de sustento racional de lo declarado

Se trataría por tanto de que la parte recurrente no concretó en su demanda ejecutiva como hecho determinante del incumplimiento denunciado, la falta de acceso al registro de jornada por la RLPT y ese es el primer motivo, antes del análisis fáctico sobre si dicho acceso se había establecido efectivamente, el que determina la desestimación de la pretensión ejecutoria.

2.4.1.2.- Incongruencia omisiva.

STS 17-07-2024. Rc 83/2024 ECLI:ES:TS:2024:4173

Sobre la incongruencia omisiva, y por remisión a múltiples sentencias previas, la Sala no aprecia incongruencia omisiva alguna en este caso porque se da respuesta concreta, en sentido desestimatorio, a la alegación de falta de cumplimiento y acreditación del agotamiento previo de los supuestos intentos de negociación con la Administración concedente, que debieron hacerse al amparo de lo dispuesto en el artículo 290 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

En el caso de la **STS 11-09-2024 Rc. 141/2022 ECLI:ES:TS:2024:4491** se manifiesta que bajo la invocación de la supuesta incongruencia omisiva lo que realmente subyace es la discrepancia del recurrente con la motivación y exhaustividad de la sentencia recurrida, sin que sea necesario dar una respuesta explícita y pormenorizada a todas y cada una de las alegaciones para satisfacer el derecho a la tutela judicial efectiva.

En el mismo sentido, la STS 11-09-2024, Rc. 194/2022 ECLI:ES:TS:2024:4435 se concluye que lo que la recurrente está poniendo de manifiesto es una total y clara discrepancia con el alcance que la sentencia recurrida ha dado al acuerdo y acta en la que pretende apoyar su pretensión y que la sentencia recurrida no ha acogido.

Por su parte la STS 17-09-2024, Rc. 239/2022 ECLI:ES:TS:2024:4580 añade doctrina constitucional y la jurisprudencia sobre la exigencia de congruencia en las sentencias, reconocida positivamente, con carácter general en el artículo 218 LEC. La congruencia se plantea como una necesidad de correlación entre

determinada actividad procesal de las partes, por un lado, y la actividad decisoria o resolutoria que el juez plasma en la sentencia, por otro.

Los términos que es preciso comparar para averiguar si existe o no congruencia comprenden, esencialmente, desde el punto de vista de la actividad de las partes, la pretensión procesal, compuesta, a su vez, por la petición y la causa de pedir. La STS 14/5/2020, rcud. 3213/2017 ECLI:ES:TS:2020:1546 reitera que La obligación de congruencia se impone sólo respecto de las auténticas pretensiones en razón a que cada una de ellas se convierte en una "causa petendi" que exige una respuesta concreta. En cuanto a la denuncia de falta de motivación la Sala considera en ese caso que lo que realmente subyace es la discrepancia del recurrente con la sentencia recurrida.

En la STS 25-09-2024, Rcdud 2418/2021 ECLI:ES:TS:2024:4553 La Sala admite la falta de motivación que se denuncia respecto de la sentencia recurrida porque la condena a las empresas recurrentes está huérfana de cualquier justificación o razonamiento en la sentencia recurrida; esto es, no ha estado precedida de argumentación alguna en la fundamentación jurídica que justificase esa decisión condenatoria y por ello contraria a las exigencias constitucionales.

STS 30-10-2024, Rcdud 642/2022 ECLI:ES:TS:2024:5467. El actor presentó en tiempo y forma el escrito de impugnación del recurso de suplicación en el que alegó que el INSS no estaba abonando la prestación reconocida en la sentencia recurrida a favor del demandante, por lo que consideró que había vulnerado el art. 230.2.c) de la LRJS. La sentencia recurrida omitió pronunciarse acerca de esta alegación, referida a una cuestión que, de haber sido examinada, podía haber conducido a un fallo distinto. Casa y anula la sentencia recurrida y declarar la nulidad de lo actuado, retro trayendo las actuaciones.

STS 20-11-2024, Rcdud 2262/2022 ECLI:ES:TS:2024:5970

Se aprecia incongruencia omisiva al no haber razonado ni dado respuesta a la rectificación de hecho alegada en la impugnación del recurso de suplicación. La alegada rectificación de hecho se planteó ante el órgano judicial en el momento procesal oportuno y legalmente previsto. La ausencia de toda consideración y respuesta, siquiera implícita, a esta alegación de revisión fáctica permite concluir que la sentencia recurrida incurrió en una incongruencia omisiva o ex silentio lesiva del derecho a la tutela judicial efectiva. En este contexto, le era exigible a la sentencia del TSJ alguna consideración y respuesta sobre la rectificación fáctica solicitada, bien para estimarla o bien para desestimarla, sin que la sentencia recurrida permita deducir que procedió a una desestimación tácita o implícita.

STS 26-02-2025, RCDUD 4636/2022 ECLI:ES:TS:2025:1024. Se suscita una queja respecto de la **congruencia de la respuesta recibida tras impugnar el recurso de suplicación**. La sentencia recurrida no dio respuesta a dichas alegaciones, por lo que existe una incongruencia omisiva que condujo al quebrantamiento del deber, impuesto por el art. 359 LEC, en el sentido de que se decida sobre “todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate” decisión ésta que, naturalmente, habrá de venir precedida del oportuno razonamiento, ya que éste viene exigido por el deber de motivación impuesto por el art. 120.3 CE. No cabe pensar que la mera mención a que el recurso del INSS ha sido objeto de impugnación comporte una desestimación tácita de lo

en ella expuesto. Tampoco cabe que en fase de casación se reconstruya la posible respuesta del Tribunal de suplicación, como en buena medida pretende el INSS.

STS 02-04-2025, Rcul 1368/2024 ECLI:ES:TS:2025:1767

Tampoco cabe reconstruir la posible respuesta del Tribunal de suplicación. Recordemos la **imposibilidad de que el Tribunal de casación subsane esa falta de congruencia porque estamos ante un recurso especial de unificación de doctrina**, lo que supone la aplicación del art. 228.2 LRJS y no de su artículo 215.b), que regula los recursos de casación ordinaria y sí permite esa subsanación, cuando sea posible.

Es inatendible la petición formulada por el recurso de la mercantil para que se acuerde no solo la anulación de la sentencia incongruente y la retroacción de las actuaciones al momento previo al de su dictado, sino también que se desestime íntegramente la demanda interpuesta por la parte actora.

STS 27-05-2025, Rcul 3203/2023 ECLI:ES:TS:2025:2384

En su solicitud administrativa el actor solicitó la declaración de incapacidad permanente -de manera genérica- sin determinar el grado concreto lo que resulta revelador de que estaba solicitando también, el reconocimiento de una incapacidad parcial si a ello hubiera lugar; **constando en los hechos probados que la resolución administrativa le denegó “cualquier grado de incapacidad permanente** por no alcanzar las lesiones que presenta entidad para ello”, se evidencia -también- que la propia resolución administrativa había valorado y excluido la incapacidad permanente parcial.

No se causó indefensión alguna a la entidad gestora que, en el trámite de impugnación del recurso de suplicación pudo realizar -y realizó- cuantas alegaciones estimó oportunas en relación con las peticiones del actor entonces recurrente.

2.4.1.3.- Incongruencia extra petita.

STS 02-04-2025, Rcul 1251/2023 ECLI:ES:TS:2025:1665

La sentencia recurrida desestima motivadamente la excepción de incompetencia del orden social, tras lo que incurre en incongruencia extra petita al entrar a conocer, resolver y acoger una pretensión diferente que no fue planteada por la recurrente, cual es la de entender que se ha producido una variación sustancial de la demanda respecto a lo que fue objeto del procedimiento administrativo del que dimana.

2.4.2.- Cosa Juzgada.

STS 17-09-2024, Rcul 2669/2021 ECLI:ES:TS:2024:4727

La cosa juzgada es apreciable de oficio porque trasciende del mero interés particular de las partes [entre otras muchas, sentencia de la Sala Social del TS 219/2021, de 23 febrero (rec. 149/2019) ECLI:ES:TS:2021:750].

La sentencia precisa en primer lugar si se trata de la cosa juzgada positiva o negativa. En los pleitos resueltos por las sentencias del TSJ se impugnaban sanciones administrativas diferentes, por lo que no puede operar la cosa juzgada negativa, que excluye el pronunciamiento sobre el fondo. El dictado de dos

sentencias enjuiciando dos sanciones administrativas distintas de la que es objeto de este pleito, **no significa que, al enjuiciar una sanción administrativa diferente, las sentencias firmes que declararon la caducidad del expediente administrativo sean oponibles frente a la TGSS, que no intervino en aquel pleito** y no pudo impugnar la pretensión de la empresa. En consecuencia, no opera la cosa juzgada.

STS 31-03-2025, Rc. 191/2023 ECLI:ES:TS:2025:1515

El efecto preclusivo de la cosa juzgada ha venido a dar carta de naturaleza legislativa a la máxima según la cual la cosa juzgada cubre lo deducido y lo que se hubiere podido deducir. El efecto negativo de la cosa juzgada opera cuando, mediante la interposición de otra demanda posterior, la parte actora pretende suplir o subsanar los errores de alegación o de prueba que se hubieran cometido en el anterior proceso, o incluir pretensiones que fueron omitidas, que no pudieron demostrarse o que la sentencia recaída no estimó.

La controversia suscitada en el presente recurso de casación se centra en determinar si una sentencia de la Audiencia Nacional despliega el efecto preclusivo de la cosa juzgada en este procedimiento de impugnación de convenio colectivo. La sentencia recurrida estima la excepción de cosa juzgada, al considerar que se despliegan sobre el presente procedimiento los efectos preclusivos.

Para la diferenciación de los procedimientos ha de acudirse al caso concreto, y en ambos procesos la pretensión es la misma, y no cabe iniciar válidamente un segundo proceso para solicitar lo mismo con base en hechos o fundamentos jurídicos diferentes. Así se pronunció el Tribunal Supremo en la STS de 31 de mayo de 2024 (rcud 3165/2021) [ECLI:ES:TS:2024:3061](#).

STS 08-04-2025, Rc. 165/2023 ECLI:ES:TS:2025:1876

En un supuesto de impugnación de actos administrativos se solicita la extensión de efectos del art. 72 LJCA, de una sentencia firme que dejó sin efecto la resolución administrativa recaída en ERE anterior al RD-Ley 3/2012, autorizando la extinción de los contratos de 29 trabajadores identificados nominalmente en el anexo de la resolución. **No procede la extensión de efectos.** No se trata de un acto de carácter general o que afecte a una pluralidad indeterminada de personas trabajadoras. Aplica doctrina STS (Social) 627/2022, de 6 de julio rec 324/2021 [ECLI:ES:TS:2022:2873](#).

STS 10-04-2025, Rc. 51/2023 ECLI:ES:TS:2025:1717

Para que pudiera operar el principio de cosa juzgada, conforme al artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sería preciso que concurriese una identidad de partes, lo que no es nunca el caso cuando confrontamos un litigio individual, que solamente afecta a una o varias personas concretas, con un proceso de conflicto colectivo, que se define precisamente por su aplicación general a todas las personas incluidas en el ámbito del litigio. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en dos sentencias de 8 de septiembre de 2020 (Rcud 1719/2018 [ECLI:ES:TS:2020:2879](#) y 2645/2018 [ECLI:ES:TS:2020:2956](#)), seguida de otras que reiteran el mismo criterio, ha dicho que **"la sentencia colectiva tiene efectos cuasi normativos porque define el sentido en que se ha de interpretar la norma discutida o el modo en que ésta ha de ser aplicada.**

Por ello participa de alguna manera del alcance y efectos que son propios de las normas, extendiendo su aplicación a todos los afectados por el conflicto".

STS 07-05-2025, Rcd 649/2023 ECLI:ES:TS:2025:2075

En este caso se analiza el posible efecto positivo de cosa juzgada de sentencia del TSJ entre las mismas partes y firme, referida a periodos anteriores, en relación con la STS 804/2024 de 30 de mayo, rcud 5714/2022 ECLI:ES:TS:2024:3157, que acabó declarando el efecto positivo de cosa juzgada de sentencia anterior del TSJ entre las mismas partes y reconociendo el derecho a las diferencias retributivas.

La sentencia declara en este caso que, a pesar de no concurrir la contradicción exigible, no puede negarse que la vinculación de este motivo con el fondo del asunto es de tal naturaleza que, a pesar de que la contradicción no exista, y en tanto se dé la contradicción en el motivo de fondo, la sala estaría obligada en ese punto a tomar en consideración de oficio si se produce o no el efecto positivo de cosa juzgada de aquel anterior pleito resuelto respecto de éste.

La cuestión es, finalmente, si aun a sabiendas de que la doctrina de esta sala es contraria a la pretensión de la recurrente en el presente caso, ha de otorgarse la razón en base al efecto positivo de la cosa juzgada que ha generado la sentencia anterior firme del TSJ y si el hecho de que tras aquel pronunciamiento y al tiempo de resolver el rcud se haya producido la fijación de doctrina unificada por parte del TS en contra del criterio sostenido por el TSJ en aquel primer pronunciamiento firme, supone la producción de un acontecimiento nuevo que impide o destruye ese efecto positivo de la cosa juzgada a tenor de lo previsto en el art. 222.2 de la LEC referido antes.

Concluye la sentencia que como ya hiciera en la STS 804/2024 identificada **no es posible eludir el efecto positivo de cosa juzgada**, pues **al tiempo de dictarse la recurrida no se había producido el cambio o la fijación concreta de doctrina contraria por parte de esta sala** del Tribunal Supremo, de modo que no estamos ante un supuesto de cambio de los hechos o acontecimiento posterior que diluya el efecto positivo de cosa juzgada para esta concreta reclamación y periodo, que debe ser estimada.

STS de 22-05-2025, Rc. 173/2023 *

Ha de analizarse si constituye cosa juzgada el derecho de los actores a la aplicación del coeficiente y, por ende, la sentencia recurrida no debía haber resuelto esta cuestión. La sentencia del TSJ declara la nulidad de la resolución impugnada, para que el organismo competente dicte otra llevando a cabo tales valoraciones, por lo que no despliega el efecto de cosa juzgada en la sentencia recurrida en cuanto al derecho de los actores a la aplicación del coeficiente reductor de la edad de jubilación, que habría de ser determinada en cada caso concreto por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad.

STS de 28-05-2025, Rcd 1432/2023 *

En la anterior sentencia la apreciación de cesión ilegal parte de la indiscutible consideración de que la relación laboral mantenida con la empresa cedente era de naturaleza fija discontinua vinculada a la duración del curso escolar, por lo que se calificó la relación laboral derivada de la cesión ilegal como indefinida no fija discontinua en varios de sus pasajes, al punto de incluir expresamente esa declaración en su parte dispositiva. **Se produce un claro pronunciamiento que**

despliega el efecto positivo de la cosa juzgada en el presente procedimiento, que no fue recurrido en su momento por la trabajadora y que ahora pretende una solución contraria desconociendo lo establecido en la misma, sin que en el actual proceso haya elementos, hechos o datos de juicios diferentes a los existentes en el anterior que pudieren justificar la inaplicación del efecto positivo de la cosa juzgada y conducir a un resultado diferente.

STS 11-06-2025, Rcd 2781/2023 *

Las sentencias recaídas a favor de los trabajadores por los periodos anteriores a abril de 2015 se corresponden con la doctrina que ha sido posteriormente rectificada y que venía referida a periodos temporales distintos al presente. **No despliegan efectos positivos de cosa juzgada sobre el periodo reclamado porque la doctrina jurisprudencial en la interpretación del convenio colectivo ha evolucionado hasta atribuirle un significado distinto que no era objeto de los procedimientos judiciales anteriores.** Reitera doctrina SSTS 1034/2020, de 25 de noviembre (rcud. 1673/2018) ECLI:ES:TS:2020:4130; 427/2017, de 12 de mayo (rcud. 4239/2015) ECLI:ES:TS:2017:2186; 48/2024 de 11 enero (rcud 805/2022) ECLI:ES:TS:2024:117 y las que en ellas se citan.

2.4.3.- Litispendencia.

STS 08-05-2025, Rcd 5717/2022 ECLI:ES:TS:2025:2051

La sentencia declara que no existe litispendencia entre la demanda de oficio de la autoridad laboral de la letra d) artículo 148 LRJS (letra actualmente suprimida) y la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo interpuesta por la actora, que, además, es anterior en el tiempo a la demanda de oficio. Reproduce, por todas, la SSTS 1083/2021, de 3 de noviembre (rec. 9/2020) **ECLI:ES:TS:2021:4093: La litispendencia tiende a impedir la simultánea tramitación de dos procesos con el mismo contenido, siendo una institución preventiva y tutelar de la cosa juzgada, por lo que requiere las mismas identidades que ésta: subjetiva, objetiva y causal.** No basta con que entre ambos procesos exista una mera conexión o identidad de alguno de estos elementos (pero no de todos), pues esto último a lo único que puede dar lugar es a la posibilidad de acumulación de ambos procesos a instancia de parte legítima, constituyendo una hipótesis distinta a la de litispendencia.

STS 20-05-2025, Rcd 61/2023 ES:TS:2025:2383

Cuestiona las consecuencias jurídicas que se derivan de la litispendencia apreciada en la sentencia que resuelve el recurso de suplicación, en relación con el momento exacto al que deben retrotraerse las actuaciones del juzgado de lo social. La solución correcta supone **retrotraer las actuaciones al momento posterior a la celebración del acto de juicio** e inmediatamente anterior al dictado de la sentencia.

El efecto útil de la nulidad de actuaciones derivada de la existencia de litispendencia queda constreñido a que el **juzgado de lo social tenga en cuenta en la sentencia lo establecido en la que resuelva de manera definitiva el proceso precedente**, sin que resulte por lo tanto necesario la repetición de los actos de conciliación y juicio.

2.4.4.- Prescripción.

STS 10-07-2024. Rc 54/2022 ECLI:ES:TS:2024:3949

En este caso la pretensión se dirige a combatir lo que el sindicato considera un incumplimiento del convenio colectivo y se afronta el motivo de recurso de la empresa que considera prescrita la acción. La Sala IV considera que la pretensión de prescripción de la acción no puede prosperar atendiendo al momento en que ha sido formalizada la demanda. La decisión de la empresa - variación del perfil de vuelo- se ha adoptado sin el acuerdo oportuno que prevé el art. 8 de la norma convencional, es decir contraviniendo el mandato contenido en este precepto y esos efectos sobre los salarios de los pilotos, procedentes de la decisión impugnada, siguen produciéndose. **La persistencia de la conducta permite que la acción (tildada como contraria al convenio colectivo) puede ejercitarse y el plazo de prescripción comienza a correr desde que cese.**

De manera coincidente la **STS 10-09-2024. Rc. 87/2022 ECLI:ES:TS:2024:4531** tras invocar la doctrina acuñada por la STS 16 septiembre 2105 (rec.110/2014) ECLI:ES:TS:2015:3973, en la que se acepta la posibilidad de aplicar la prescripción de la acción para impugnar un acuerdo de descuelgue salarial, a partir de que las partes legitimadas para efectuarlo tuvieron conocimiento del mismo, concluye que la persistencia de la conducta permite que la acción pueda ejercitarse y el plazo de prescripción comienza a correr desde que cese. Cosa por completo distinta es que pueda mediar prescripción del derecho que asista a alguna concreta persona si es que la demanda prospera definitivamente.

STS 11-09-2024, Rcud 1396/2023 ECLI:ES:TS:2024:4502

La sentencia, coincide con el criterio de resoluciones previas de la Sala Cuarta y concluye que la decisión de la demandada de resolver la reclamación de sexenios en un plazo de 16 meses permite entender que se interrumpió la prescripción durante ese período de tiempo. La sentencia de contraste es la que contiene la doctrina correcta en tanto que ha otorgado un determinado efecto - interruptivo de la prescripción- al tiempo que se dio la demandada para dar respuesta a las reclamaciones de los trabajadores, lo que implica que éstas se mantuvieron activas frente a la demandada hasta que las resolviera o, en otro caso, transcurriera el plazo que se dio a tal fin.

STS 14-11-2024, Rcud 227/2022 ECLI:ES:TS:2024:5730

Recuerda esta sentencia que el instituto de la prescripción se sustenta en la idea del abandono del derecho por parte de su titular, y en la necesidad de hacer prevalecer en ese caso la seguridad jurídica. En el caso de autos **se consideró que era inequívoca la voluntad de los trabajadores de mantener vivo su derecho**, mediante el ejercicio en plazo de las oportunas acciones judiciales frente a las empresas codemandadas en el año siguiente a la finalización de la huelga. **La inadecuada articulación inicial de la acción procesal ha quedado perfectamente convalidada con el posterior otorgamiento expreso de poderes al presidente del comité de empresa**, que viene a ratificar de esta forma su actuación desde la demanda inicial en la que ya dice actuar en nombre y representación de los trabajadores a cuyo favor reclama el pago de la indemnización individual que expresamente cuantifica, por tanto, no han prescrito las acciones ejercitadas por los demandantes.

STS 19-11-2024, Rcud 4336/2021 ECLI:ES:TS:2024:5712

Ante una reclamación de la inclusión de un concepto retributivo (guardias médicas) en la mejora de la prestación de riesgo por embarazo y posterior maternidad. En el caso de autos **resulta de aplicación la normativa de la LGSS sobre prescripción y caducidad de las prestaciones de seguridad social** - que no la específica del art. 59 ET para las obligaciones empresariales de naturaleza estrictamente laboral-, toda vez que estamos en una materia atinente a mejoras voluntarias de seguridad social a la que le es aplicable el régimen jurídico de las prestaciones, pues como recuerda la STS 17/1/2011, Rcd. 4468/2009 ECLI:ES:TS:2011:217, si bien ha de estarse preferentemente a lo que las partes hubieren podido establecer en las disposiciones o acuerdos que las hayan implantado, en lo que no estuviere expresamente previsto debe atenderse a las propias normas del sistema de seguridad social.

STS 26-02-2025, Rcd 133/2022 ECLI:ES:TS:2025:1002

Prescripción de la acción de reclamación salarial como consecuencia de una cesión ilegal. Se reclama la diferencia entre el salario percibido por el trabajador en la empresa cedente y el que hubiera debido cobrar en la empresa cesionaria. **El inicio de la prescripción extintiva se produce desde que se devengan los salarios**, sin necesidad de que se dicte una sentencia que declare la existencia de cesión ilegal.

STS 27-02-2025, Rcd 1607/2025

Excepción de prescripción de la acción de reclamación de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales respecto de un despido que ha sido declarado nulo. Es en sede de suplicación cuando el despido se califica de nulo por quiebra de un derecho fundamental. **La fecha que tomar en consideración para la concreción del día inicial del cómputo del plazo prescriptivo de un año para ejercitar la acción indemnizatoria por vulneración de un derecho fundamental es el día en el que la acción pudo ser ejercitada** (ex art. 1969 Código Civil), **que en este caso fue el del despido**. El *dies a quo* ha de establecerse en el momento del despido mismo. Es entonces cuando la acción pudo ejercitarse (arts. 1969 CC en relación con el también citado art. 179.2 LRJS).

STS 25-03-2025, Rcd 889/2024 ECLI:ES:TS:2025:1434

La Sala acordó que el reconocimiento del complemento de maternidad por aportación demográfica debía producir efectos desde la fecha del hecho causante de la pensión, siempre que se cumplieran los restantes requisitos exigidos por la redacción original del artículo 60 LGSS. El complemento de maternidad por aportación demográfica se solicitó cuando habían transcurrido más de cinco años y **la controversia litigiosa radica en determinar si los efectos económicos de ese complemento deben limitarse a los cinco años antes de la solicitud o desde la fecha de efectos económicos de la pensión que complementa**. La Sala considera que en este caso era extremadamente difícil que el beneficiario pudiera ejercitar su derecho en la fecha de reconocimiento de la pensión de jubilación, lo que provocó la demora en la reclamación. La citada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2023, C-113/22, explica que el respeto del principio de igualdad solo puede garantizarse concediendo a las personas de la categoría desfavorecida las mismas ventajas de las que disfrutaban las personas de la categoría privilegiada. Se deben compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos. Se concluye que

la aplicación de los principios de igualdad, interpretación conforme, efecto útil y cooperación leal, conduce a que el complemento de maternidad se abone con la misma fecha de efectos que la pensión de jubilación.

STS 01-04-2025, Rcd 3247/2023 ECLI:ES:TS:2025:1658

Respecto de una reclamación individual de cantidad se cuestiona la interrupción de la prescripción por **sentencia anterior de impugnación de convenio**. El plazo comienza con la firmeza de la sentencia que resuelve la inaplicación de varios preceptos del Convenio Colectivo. **El proceso individual resulta tributario de la decisión que se adopte en el de naturaleza colectiva, declarándose la plena operatividad de la interrupción prescriptiva durante el mismo lapso de desarrollo de ambos procedimientos y hasta la firmeza del colectivo por impugnatorio**. La prescripción excluyente quedó interrumpida tanto por el procedimiento colectivo, y hasta la firmeza de su resolución, como por las peticiones realizadas por la trabajadora frente a la empresa, ya de manera personal, ya a través de la representación de los trabajadores, constando perfectamente identificada en el listado presentado.

STS 09-04-2025, Rcd 2881/2023 ECLI:ES:TS:2025:1788

Se plantea en este caso si el auto declarando el concurso de la demandada tiene efecto interruptor de la prescripción de las acciones de reclamación de salarios e indemnización por despido objetivo, en demanda formulada por el trabajador frente a la empresa y al FOGASA.

El hecho de que el auto del Juez del Concurso haya decidido **declarar a la empresa en situación de concurso y su conclusión por insuficiencia de la masa activa**, así como la disolución de la empresa concursada, **en nada afecta al requisito legal de interrupción de la prescripción de los créditos anteriores** a la declaración de concurso. Por la simultaneidad de declaraciones de principio y fin del concurso la interrupción determina el inicio de un nuevo plazo de prescripción; pero no provoca que aquella interrupción no se haya producido. Así, al declararse en el mismo auto la conclusión del concurso por insuficiencia de la masa activa, los plazos de prescripción se volvieron a iniciar, en toda su extensión temporal, a partir de dicha fecha.

STS 22-04-2025, Rcd 1937/2023 ECLI:ES:TS:2025:1783

Se cuestiona si un ayuntamiento puede **alegar válidamente la prescripción de lo reclamado** tras presentarse demanda frente al mismo, en el acto del juicio y **sin haberlo hecho antes en vía administrativa, una vez suprimido el requisito de reclamación administrativa previa**. La doctrina de la Sala Cuarta, contenida en la sentencia de contraste se sostiene que, en el marco de la relación laboral, no se aplican los efectos preclusivos del artículo 72 LRJS por el hecho de ser la empleadora un organismo de la administración pública. Cuestión distinta podrían ser los eventuales efectos jurídicos a los que dé lugar la posible activación de las reglas sobre silencio positivo o negativo en los casos en los que pudieren resultar hipotéticamente aplicables, entre los que desde luego no se encuentra el de generar la imposibilidad de que la administración empleadora invoque en el posterior proceso judicial la excepción de prescripción de la acción, por el solo hecho de que haya dejado de contestar una petición formulada por sus trabajadores con anterioridad a la interposición de la demanda.

STS 06-05-2025, Rc. 149/2023 ECLI:ES:TS:2025:2001

La empresa advirtió en el acto del juicio que el conflicto afectaba también a los trabajadores de otro centro de trabajo, por lo que la competencia correspondería a la Audiencia Nacional.

Se trata de un acto propio, de la mercantil demandada, que reconoce que el conflicto posee ámbito de empresa y se dilucida si ello posee repercusiones en materia de interrupción de la prescripción para reclamar. La prescripción se interrumpe porque cuando la empresa realiza esa manifestación ni siquiera ha prescrito el eventual derecho de los trabajadores de León, cobrando relevancia la manifestación empresarial en orden a su posible reclamación.

Se concluye que, aunque el procedimiento de conflicto colectivo ante los Juzgados de Badajoz inicialmente solo interrumpió el plazo de prescripción de las acciones que pudieran ejercitarse por los trabajadores adscritos al centro de trabajo extremeño, la manifestación empresarial hizo extensivo ese efecto a los eventuales derechos de la plantilla de León; y al ganar firmeza la sentencia del TSJ comenzó a discurrir el nuevo plazo anual de prescripción para el personal de los dos emplazamientos.

STS 03-05-2025, Rcdud 2786/2023 *

Se cuestiona la prescripción de una acción de movilidad funcional consistente en la reclamación de un ascenso por la realización de funciones superiores a las del grupo profesional. La controversia ha sido resuelta por las STS 291/2023, de 20 de abril (rcud 1080/2020, Pleno ECLI:ES:TS:2023:1826) y 373/2023, de 24 de mayo (rcud 346/2020 ECLI:ES:TS:2023:2402).

El desempeño de trabajos de superior categoría no puede considerarse como una obligación de tracto único. **La acción de clasificación profesional no está prescrita porque se trata de una obligación de tracto sucesivo**, sin perjuicio de la prescripción de las deudas salariales devengadas antes del plazo de prescripción de un año del art. 59 del ET.

2.4.5.- Caducidad de la instancia.

STS 10-09-2024 Rcdud 1999/2021 ECLI:ES:TS:2024:4404

En un proceso sobre incapacidad permanente el plazo de 30 días para interponer la demanda se inicia **desde la notificación de la resolución administrativa** que desestima la reclamación previa. Su cómputo se rige por las reglas generales de los arts. 130.2 LEC y 182 LOPJ. Los sábados son días inhábiles a efectos de computar el plazo de 30 días para la interposición de la demanda a que se refiere el art. 71.6 LRJS, sin que en este caso concorra ninguna circunstancia excepcional que por la especial naturaleza del proceso judicial pudiese conducir a una solución diferente.

2.4.6.- Insuficiencia de hechos probados.

STS 27-05-2025 Rcdud 9/2024 ECLI:ES:TS:2025:2402

La sentencia de instancia incurre en **dos graves defectos**: la insuficiencia del relato de hechos probados y la completa elusión del razonamiento conforme al cual se incluyen en los fundamentos de derecho algunos datos fácticos.

Esta Sala ha aceptado la posibilidad de que figuren en la fundamentación jurídica hechos cuyo lugar adecuado sería el de la relación fáctica, y lo ha calificado de mera irregularidad, siempre y cuando la afirmación fáctica vaya acompañada de la correspondiente motivación (STS de 12 de julio de 2005, rec. 120/2004, ECLI:ES:TS:2005:4719).

Los **hechos probados resultan notoriamente insuficientes** ya que prescinden totalmente de expresar cuáles de los hechos contenidos en la carta de despido el juzgador considera acreditados; y **en la fundamentación jurídica** se contienen expresiones fácticas relativas a **los hechos imputados al trabajador, que no van acompañados del correspondiente razonamiento** que ha llevado al juzgador a considerarlos acreditados y que se sobrentienden como ciertos en la fundamentación jurídica.

Esta forma de confección de la sentencia **resulta lesiva para las partes**, en este caso especialmente para el trabajador que ve desestimada su demanda, ya que le condiciona negativamente y le priva del conocimiento exacto de los hechos que se consideran acreditados y del razonamiento judicial que conduce a tales conclusiones, indebidamente incorporadas a la fundamentación jurídica. Lo que condiciona muy negativamente sus posibilidades de articular el recurso de suplicación.

3.- Modalidades procesales.

3.1.- Proceso de despido individual. Caducidad de la acción.

STS 13-11-2024, Rcd 3774/2023 ECLI:ES:TS:2024:5477

Caducidad de la acción individual de despido. El día de celebración del acto de conciliación, más allá de los quince días que marca el art. 65.1 de la LRJS no debe excluirse del cómputo de los 20 días de caducidad.

3.2.- Proceso de Despido colectivo.

STS 29-01-2025, Rc. 202/2024 ECLI:ES:TS:2025:407

Se cuestiona si en el procedimiento de despido colectivo puede debatirse cuál sea el convenio colectivo aplicable a efectos del salario regulador del despido o si debe abordarse en los ulteriores procedimientos individuales. La sentencia considera que la determinación del convenio aplicable a efectos de la cuantificación de las indemnizaciones extintivas no es una cuestión de carácter individual que afecte a cada trabajador despedido, sino una controversia colectiva que puede examinarse en el procedimiento colectivo, con efectos vinculantes para los ulteriores procedimientos individuales.

STS 19-02-2025, Rc. 185/2024 ECLI:ES:TS:2025:766

En este caso se declara que la premisa necesaria para la tramitación de un proceso de despido colectivo es que se haya producido la extinción de los contratos de trabajo de los afectados, lo que no ha ocurrido. La inadecuación del procedimiento condiciona la competencia objetiva que es apreciable de oficio.

En este caso, los trabajadores afectados siguen prestando servicios en su empleadora, por **lo que la pretensión se dirigiría a la declaración del derecho a ser subrogados por la principal; y esta pretensión debería canalizarse a**

través del procedimiento ordinario; en cuyo caso, la competencia no sería de la Sala de lo Social del TSJ sino de los Juzgados de lo Social; pero no puede ser examinada en un proceso de despido colectivo porque falta el elemento esencial de la colectiva extinción contractual, que no se ha producido.

Constatada la inadecuación del procedimiento, la posible la reconducción procesal del art. 102.2 LRJS, plantea serios obstáculos, porque lo interesado es una suma de reclamaciones individuales, que podrían dar lugar a la acumulación, pero no al despido colectivo.

Como recuerdan las SSTs de 11 noviembre 2014 (Rcud. 3102/2013) ECLI:ES:TS:2014:5224 y 1267/2024, de 20 de noviembre (Rec. 237/2022) ECLI:ES:TS:2024:5961, en la regulación actual se prevé el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento, sin que tampoco se establezca la declaración de nulidad de lo actuado y reposición de las actuaciones al momento de interposición de la demanda.

Se aprecia de oficio la inadecuación de procedimiento por inexistencia de despido colectivo; se casa y anula la sentencia recurrida y se absuelve a las entidades demandadas, sin efectuar ningún tipo de pronunciamiento respecto de la obligación de subrogación y sin perjuicio del derecho los trabajadores afectados a formular las reclamaciones que estimen conveniente.

3.3.- Proceso de conflicto colectivo.

3.3.1.- Ámbito de aplicación. Adecuación de procedimiento.

STS 03-07-2024; Rc. 92/2022 ECLI:ES:TS:2024:3982

Esta sentencia declara que **la pretensión debió articularse por la vía del proceso de impugnación de convenio colectivo por ilegalidad**, y la falta de citación del Ministerio Fiscal impide dar al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda (art. 102.2 de la LRJS).

STS 10-09-2024, Rc. 87/2022 ECLI:ES:TS:2024:4531

Reitera la doctrina de la Sala Cuarta, que ha entendido que en aquellos supuestos en que los **demandantes interesan determinada interpretación de previsiones convencionales, sin cuestionar su legalidad, la pretensión ejercitada ha sido correctamente planteada por la vía del conflicto colectivo** y no era necesario que los demandantes acudieran a la modalidad de impugnación de convenio colectivo. Tampoco se trata de un conflicto de intereses, por cuanto se limitan a solicitar una determinada y concreta interpretación de las normas convencionales.

STS 10-09-2024 Rc. 261/2022 ECLI:ES:TS:2024:4576

En casación se plantea la inadecuación del procedimiento de impugnación de convenios colectivos argumentando que se debió seguir el de conflicto colectivo. La demanda impugnaba un acta de una asociación empresarial y un sindicato, constituidos en comisión paritaria del Convenio.

La Sala Cuarta acoge la excepción de inadecuación de procedimiento, siendo la tramitación correspondiente a la modalidad de conflictos colectivos. Se argumenta al respecto que **tras la entrada en vigor de la LRJS la modalidad**

procesal de impugnación de convenios colectivos está reservada exclusivamente a la impugnación de los convenios colectivos de eficacia general y a los laudos sustitutivos de éstos, remitiendo, para el caso de las demandas contra cualquier otro tipo de pactos o acuerdos, exclusivamente al proceso de conflictos colectivos.

La consecuencia aparejada será la retrotracción de lo actuado al momento de la admisión de la demanda a fin de que por el órgano judicial de instancia se siga el procedimiento de conflicto colectivo, que se estima el adecuado a las pretensiones formuladas en la demanda, cumplimentándose los trámites que lo conforman. Recordemos en este punto que la parte ahora recurrente citaba singularmente el requisito del art. 156 LRJS (regulador del intento de conciliación o de mediación).

En el mismo sentido la **STS 17-09-2024, Rc. 191/2022 ECLI:ES:TS:2024:4573** reitera que el procedimiento de conflicto colectivo es adecuado para dilucidar una petición que no está cuestionando la validez del convenio colectivo ni está suscitando un conflicto de intereses; y si el procedimiento de conflicto colectivo hubiera sido inadecuado, el Tribunal lo hubiera apreciado de oficio, porque afecta al orden público procesal, como recuerda la STS 159/2022 de 17 febrero (rec. 123/2020) ECLI:ES:TS:2022:701.

Por su parte la **STS 18-09-2024, Rc. 121/2022 ECLI:ES:TS:2024:4520** añade que la nota finalista marca la **frontera entre el conflicto colectivo jurídico y el de reglamentación, económico o de intereses**, y su distinción implica la competencia del orden social para conocer solamente de los primeros. El conflicto colectivo presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa.

La **STS 30-10-2024, Rc. 151/2022 ECLI:ES:TS:2024:5387** declara que no hay inadecuación de procedimiento porque el artículo 163.4 LRJS permite expresamente **impugnar a través de la modalidad de conflicto colectivo los actos aplicativos de un precepto de un convenio colectivo** fundando la impugnación en la ilegalidad de ese precepto convencional. En este caso no se reclamaba una determinada interpretación del convenio colectivo, sino que se impugnan los actos aplicativos del concreto precepto

STS 30-10-2024, Rc. 279/2022 ECLI:ES:TS:2024:5398

Se considera que **la Sala de instancia debió estimar su propia incompetencia territorial** para resolver la demanda planteada. Estamos ante una demanda de conflicto colectivo sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo a la que, en materia de competencia, le resulta de aplicación el artículo 8.1 LRJS porque el conflicto extiende sus efectos a los centros de la empresa ubicados en tres comunidades autónomas por lo que la competencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resulta evidente.

STS 20-11-2024, Rc. 237/2022 ECLI:ES:TS:2024:5961

El organismo público reclama a algunos trabajadores el exceso de la indemnización previamente abonada en aplicación de las previsiones convencionales sobre bajas incentivadas. Se estima la inadecuación del procedimiento por ausencia de una decisión empresarial de carácter colectivo

que afecte a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual. En definitiva, **no se dan ninguno de los elementos (subjetivo y objetivo) que configuran el carácter colectivo del conflicto.**

En sentido diferente la **STS 18-02-2025, Rc. 47/2023 ECLI:ES:TS:2025:744** consideró adecuada la modalidad de conflicto colectivo en un supuesto en el que se combatía una práctica empresarial que colisionaba con la previsión convencional, y cuya proyección afecta a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores de la empresa.

STS 08-04-2025, Rc. 139/2023 ECLI:ES:TS:2025:1685

Para determinar la competencia objetiva en materia de conflictos colectivos ha de aplicarse el criterio de su alcance territorial, que es una materia de orden público procesal, indisponible por las partes. Inadecuación de procedimiento. **La diferencia entre un conflicto individual o plural y el conflicto colectivo no se encuentra en el número de personas a las que afecta la controversia, sino en las características y el alcance del interés objeto de esta.** Si el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, el conflicto será colectivo, con independencia de que sean muchos o pocos los afectados.

3.3.2.- Legitimación.

STS 12-09-2024 Rc. 267/2022 ECLI:ES:TS:2024:4503

Confirma la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que desestimó la falta de **legitimación activa de las personas físicas demandantes -terceros perjudicados por el convenio** al no estar incluidos en su ámbito funcional de aplicación-. Se declara que concurre tal legitimación activa para promover el proceso de conflicto colectivo por los demandantes, ya que se ven afectados como terceros por la aplicación del convenio que impugnan, resultando denunciado la existencia de un daño real en sus condiciones laborales de promoción profesional.

STS 21-05-2025, Rc 79/2023 ECLI:ES:TS:2025:2399

La recurrente entrevera la exposición de la excepción de inadecuación de procedimiento, con la supuesta falta de legitimación activa de los sindicatos.

El **cauce procesal utilizado** por los sindicatos demandantes **es el adecuado** ya que concurren los dos elementos de conflicto de trascendencia colectiva, con afección indiferenciada de trabajadores y con carácter colectivo general. la legitimación activa de los sindicatos encuentra su fundamento en el artículo 154 a) LRJS al conferir dicha legitimación activa a «los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto». **Para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato**, no basta que este acredite estar defendiendo un interés colectivo, sino que debe **existir un vínculo especial y concreto con el objeto del debate**, y en este caso los sindicatos se mostraron disconformes con el acto de la Comisión de Control y se opusieron al mismo lo que, en principio, equivale tener interés legítimo porque de prosperar la acción iniciada pueden obtener un beneficio o hacer desaparecer un perjuicio. Existe un interés digno de protección jurisdiccional representado por la diferente manera de interpretar el sistema de cálculo de revalorizaciones y su alcance.

3.3.3.- La interrupción de la prescripción de los pleitos individuales.

STS 28-01-2025, Rcd 753/2024 ECLI:ES:TS:2025:514

Interrupción de la prescripción de la reclamación individual de cantidad hasta la firmeza de la sentencia resolviendo la inaplicación de varios preceptos del Convenio Colectivo. El proceso individual resulta tributario de la decisión que se adopte en el de naturaleza colectiva **con el efecto de plena operatividad de la interrupción prescriptiva durante el mismo lapso de desarrollo de ambos procedimientos y hasta la firmeza del colectivo por impugnatorio**. La prescripción excluyente quedó interrumpida tanto por el procedimiento colectivo, y hasta la firmeza de su resolución, como por las peticiones realizadas por la trabajadora frente a la empresa, ya de manera personal, ya a través de la representación de los trabajadores, constando perfectamente identificada en el listado presentado.

La STS de 24 de febrero de 2009 (rcud 3654/2007) ECLI:ES:TS:2009:1700, subrayaba que **no se puede apreciar de oficio la excepción de prescripción**. La institución tiene consideración de hecho excluyente, como excepción propia de carácter material, que no afecta por sí misma a la existencia del derecho que se ejercita, no entra dentro del ámbito del "*iura novit curia*", ni puede ser apreciada de oficio por el juez.

STS 29-01-2025, Rcd 964/2022 ECLI:ES:TS:2025:355

Es doctrina reiterada de esta Sala Cuarta que la tramitación de un proceso de conflicto colectivo no solo paraliza los procedimientos individuales ya iniciados sobre el mismo objeto, sino que sirve para interrumpir la prescripción de las acciones pendientes de ejercitar. Ello implica que, de conformidad con el art. 1971 del CC, en relación con el art. 160.5 de la LRJS, **la acción individual para reclamar, interrumpido su plazo por la presentación del conflicto colectivo, está sujeta a un renovado periodo anual (conforme al artículo 59.2 ET), que comienza a discurrir en cuanto alcanza firmeza la previa sentencia de conflicto colectivo**. Más aun, en STS 235/2024 de 7 de febrero Rcd. 442/2021 ECLI:ES:TS:2024:751, con relación a una reclamación de diferencias salariales derivadas del complemento de antigüedad, se ha determinado la interrupción de la prescripción por la mera presentación de la demanda de conflicto colectivo, aunque ésta haya sido formalizada por la empresa.

STS 07-05-2025, Rcd 1766/2023 ECLI:ES:TS:2025:2125

En el procedimiento de conflicto colectivo se declaró que el comportamiento del Ayuntamiento vulneraba el art. 14 de la CE y la Directiva 99/70/CE de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada. La demanda de conflicto colectivo que solicitaba la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores temporales contratados al amparo de programas de empleo interrumpió la prescripción de las acciones individuales en directa conexidad con dicha demanda. Este es el caso de esta acción individual, porque la realidad es que dicha acción, en la que se invocaba el art. 14 de la CE y la vulneración del derecho en él proclamado, depende por completo del establecimiento de la premisa de que su **exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo por parte del ayuntamiento vulnera el citado art. 14 de la CE**. Pero no solo el contenido de la acción individual de tutela de derechos fundamentales está en relación de conexidad con lo declarado en el conflicto colectivo, sino que el actor está dentro del ámbito subjetivo y territorial del convenio colectivo municipal.

STS 09-05-2025, Rcul 1743/2024 ECLI:ES:TS:2025:2095; Rcul 1063/2024 ECLI:ES:TS:2025:2289; Rcul 1409/2024 ECLI:ES:TS:2025:2293 y Rcul 453/2024 ECLI:ES:TS:2025:2290

La cuestión suscitada consiste en dilucidar si las cantidades reclamadas correspondientes a las diferencias salariales se encuentran o no prescritas, fijando el cómputo del plazo de prescripción cuando se ejerce una acción individual de reclamación de cantidad en relación con un procedimiento de impugnación de convenio colectivo. **La prescripción excluyente quedó interrumpida tanto por el procedimiento colectivo, y hasta la firmeza de su resolución, como por las peticiones realizadas frente a la empresa**, ya de manera personal, ya a través de la representación de los trabajadores, constando perfectamente identificada en el listado presentado.

3.3.4.- Pérdida sobrevenida de objeto procesal.

STS 10-04-2025, Rc. 74/2023 ECLI:ES:TS:2025:1719

En el procedimiento de conflicto colectivo se pretendía la declaración de ilegalidad de un sistema de remisión de los partes de baja médica implantado por la empresa, a través de un sistema informático. La Sala estima la pérdida sobrevenida de objeto procesal porque en la instancia, en el momento del juicio, la empresa había dejado sin efecto la obligatoriedad del sistema, permitiendo el envío de los partes por correo o presencialmente. La empresa alegaba en su primer motivo del recurso, amparado en el art. 207.c) LRJS que el litigio había perdido de forma sobrevenida su objeto. La Sala **considera que la causa de pedir había quedado sin contenido, porque solamente se impugnaba el sistema por su carácter obligatorio y no por ninguna otra circunstancia.**

La sentencia **contiene doctrina general sobre la pérdida sobrevenida de objeto procesal, como modo de terminación del proceso**, siguiendo el ejemplo del Tribunal Constitucional, en los casos de impugnación de la validez de convenios colectivos cuya vigencia ha finalizado. Sin embargo, se dice que dicha excepción procesal no se limita a la impugnación de convenios colectivos. La sentencia de 11 de junio de 2024, rec 340/2021 ECLI:ES:TS:2024:3471, recordaba su contenido con cita de sentencia de la Sala Tercera de este Tribunal de 14 de marzo de 2011 (rec 511/2009) ECLI:ES:TS:2011:2084, entendiendo que la pérdida sobrevenida de objeto se sustenta en el artículo 22 LEC, que se fundamenta en la aparición de una realidad extraprocesal que priva o hace desaparecer el interés legítimo a obtener la tutela judicial pretendida.

3.4.- Proceso de tutela de derechos fundamentales.

STS 21-11-2024, Rc. 218/2023 ECLI:ES:TS:2024:5709

En cuanto a la adecuación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales la Sala declara que el fundamento y contenido de la pretensión radica en la imputación a la empresa de una actuación contraria al derecho fundamental de tutela de la libertad sindical por haber aplicado al sindicato demandante un tratamiento diferente a otras fuerzas sindicales en materia de crédito horario, con una **petición de condena que se ajusta al contenido que haya de tener la sentencia conforme a lo dispuesto en el art. 182 LRJS**, en función de que finalmente acoja o rechace la acción ejercitada.

STS 04-03-2025, Rcul 5218/2022 ECLI:ES:TS:2025:1027

Se cuestiona la posibilidad de reclamar en un proceso de tutela de derechos fundamentales por discriminación retributiva, una **indemnización por daños y perjuicios**, consistente en las diferencias salariales dejadas de percibir por el trato discriminatorio. **El núcleo casacional consistía en determinar si el proceso de tutela es cauce adecuado para la reclamación de los salarios dejados de percibir** como consecuencia de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad retributiva que motiva tal declaración. La Sala reitera la doctrina que ha venido manteniendo que no se puede perder de vista que en estos casos la acción es de reclamación de daños y perjuicios, y la acción resarcitoria no puede entenderse nacida hasta que queda sin efecto la situación a la que se vincula la existencia de los daños. La sentencia recurrida se aparta en este caso de la doctrina al negar la posibilidad de peticionar por la vía seleccionada la reparación del daño material que la vulneración del derecho fundamental ha provocado y que, en este supuesto, se identifica con las diferencias retributivas que los demandantes hubieran percibido y con las que se repara de forma efectiva el derecho a la igualdad retributiva -lucro cesante- que dicha resolución ha dejado sin efecto, a pesar de mantener la existencia de aquella vulneración.

STS 03-04-2025, Rc. 67/2023 ECLI:ES:TS:2025:1640

Sobre la **inadecuación del procedimiento**: La parte recurrente reproduce en casación la excepción de inadecuación de procedimiento que fue rechazada por la sentencia de instancia. Nos encontramos ante una demanda en la que la pretensión que se sustancia es la protección del **derecho a la libertad sindical**, en su vertiente de **facultad de negociación colectiva de los sindicatos**.

Se desestima: En el proceso se pide que se declare que la conducta de la empresa y de un sindicato, en el contexto de los resultados alcanzados de la negociación realizada en el seno de la comisión de seguimiento, supone una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, y, se solicita la nulidad del acuerdo alcanzado. No se está discutiendo la validez del acuerdo previo de habilitación de funciones a esa comisión de seguimiento, sino de la negociación llevada a cabo en el seno de dicha comisión y de sus resultados. Son dos **situaciones escindibles** en el examen de la pretensión actual de tutela jurisdiccional.

STS de 26-05-2025, Rc. 39/2023 *

Declara que **no ha sido vulnerado el derecho a la negociación colectiva** de la central sindical recurrente, ni en un primer momento en el que se le permitió la negociación por acuerdo entre quienes estaban legitimados para ello, ni posteriormente cuando se cierra la negociación de la comisión negociadora anterior y se constituye una nueva comisión de acuerdo con las previsiones del Real Decreto de la que **la recurrente no podía legalmente formar parte por no acreditar la representatividad exigida** para estar legitimada de cara a la negociación, por lo que su exclusión en dicha negociación tiene fundamento tanto legal como reglamentario y no es contrario a las previsiones de la Constitución, ni en su artículo 28, ni en su artículo 9.3.

3.5.- Modificación sustancial.

3.5.1 Plazo de caducidad de la acción.

STS 30-10-2024, Rc. 279/2022 ECLI:ES:TS:2024:5398

La Sala ha establecido que el plazo de caducidad para su impugnación empieza a computarse desde la notificación expresa de la decisión empresarial al trabajador afectado, aunque la empresa no haya seguido el procedimiento del artículo 41 ET ni la notificación se realice conforme a lo establecido en este precepto (STS 534/2021 de 18 mayo, Rcd. 3325/2018 ECLI:ES:TS:2021:2104. En el mismo sentido: STS 461/2024, de 12 de marzo, Rec. 125/2022) ECLI:ES:TS:2024:1640.

De igual forma, la **STS 11-12-2024, Rc. 256/2022 ECLI:ES:TS:2024:6271 declara que** el plazo de caducidad de la acción comienza a partir del siguiente día en que es notificada la modificación a los representantes legales de los trabajadores. Añade que como recuerda la doctrina constitucional, la caducidad constituye una causa impeditiva de un pronunciamiento judicial sobre el fondo y que, como tal presupuesto procesal, no vulnera por sí mismo el derecho a la tutela judicial efectiva, pero se puede ver vulnerado cuando se haya apreciado una caducidad sin razonamiento o de forma arbitraria o irrazonable. Reiteran el mismo criterio la **STS 11-12-2024, Rc. 41/2023 ECLI:ES:TS:2024:6135** y **STS 20-01-2025, Rc. 28/2023 ECLI:ES:TS:2025:471**

STS 30-01-2025, Rcd. 4138/2022 ECLI:ES:TS:2025:409

El plazo de caducidad de veinte días de los artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS para el ejercicio de las acciones en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo **se aplica igualmente cuando se impugna una decisión empresarial de carácter colectivo que, en virtud del artículo 153.1 LRJS, ha de tramitarse por la modalidad procesal de conflicto colectivo.** La sentencia recurrida negaba que el plazo de caducidad fuera aplicable para la impugnación por el proceso de conflicto colectivo de las modificaciones colectivas. La sentencia declara que esa doctrina es errónea.

STS 03-04-2025, Rc. 122/2023 ECLI:ES:TS:2025:1679

La demanda se fundamentaba en la suspensión unilateral de contratos de trabajo fijo-discontinuo que se decidió sin seguir los procedimientos legales establecidos en los artículos 41 y 47 ET. Se argumentaba que la suspensión era nula porque el contrato está vinculado al curso escolar, incluyendo el período vacacional. **La medida empresarial debió someterse a las exigencias formales contempladas en el art 47 ET, siendo la decisión adoptada perfectamente reconocible como de las que han de tramitarse por la vía del art. 138 de la LRJS.**

La Sala considera que la medida de suspensión de contratos estaba siendo adoptada fuera de los márgenes del art. 47 ET, y la empresa celebró una reunión con el Comité de Empresa **el 8 de abril de 2022 en la que dio cabal noticia de su decisión**, que era una decisión firme y no quedaba pendiente de negociación, opinión o discusión con él por lo que la representación de los trabajadores **pudo accionar a partir de esa fecha** (8 de abril de 2022) y no lo hizo sin embargo hasta el día 12 de diciembre de 2022 cuando la acción ya estaba caducada.

STS 08-04-2025, Rc. 161/2023 ECLI:ES:TS:2025:1683

La caducidad de la acción de impugnación de un Acuerdo adoptado en el SIMA se rige por el artículo 67 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, no siendo de aplicación el artículo 163.3 del citado texto procesal previsto para la

impugnación de convenios colectivos. En este supuesto no había transcurrido el plazo de caducidad de 30 días hábiles.

3.6.- Procedimiento de oficio. Legitimación.

STS 20-12-2024, Rc. 155/2024 ECLI:ES:TS:2024:6274

En la modalidad procesal del procedimiento de oficio (artículos 148 a 150 LRJS) la demanda ha de **expresar los datos identificativos de los trabajadores afectados y sus domicilios** (artículo 149.1 LRJS). Esta exigencia fue debidamente cumplida en el presente caso por la demanda de la autoridad laboral de la Región de Murcia.

En todo caso, a los trabajadores afectados **se les ha de emplazar** y una vez comparecidos tienen la **consideración de parte**, si bien no podrán desistir ni solicitar la suspensión del proceso (artículo 150.2 a) LRJS).

Tal como recuerda la reciente **STS 1249/2024, de 14 de noviembre (rec. 151/2024) ECLI:ES:TS:2024:5493**, si los trabajadores han sido parte en el procedimiento de oficio, de conformidad con lo previsto en el artículo 17.6 LRJS podrán recurrir la sentencia que resuelve la demanda de oficio. Las únicas limitaciones que el artículo 150.2 a) LRJS impone a la inequívoca posición de parte de los trabajadores afectados comparecidos es que **no pueden desistir ni solicitar la suspensión** del proceso.

3.7.- Inadecuación del procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

STS 20-01-2025, Rc. 99/2024 ECLI:ES:TS:2025:174

Se pretendía la declaración de nulidad parcial de un convenio colectivo estatutario por ilegalidad. Esta pretensión tiene **correcto encuadre en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos**, regulada en el art. 163 y siguientes de la LRJS.

Cuestión diferente es que la acción ejercitada deba ser estimada o desestimada en función de si la norma impugnada vulnera preceptos constitucionales. Pero ello afecta al fondo del asunto: a la estimación o desestimación de la demanda, no a la adecuación del cauce procesal elegido. Por lo tanto, no existe impedimento para resolver las cuestiones de fondo planteadas en el presente recurso.

4.- Recurso de suplicación.

4.1.- Requisitos legales de la tramitación del recurso.

STS 12-11-2024, Rcd 2945/2022 ECLI:ES:TS:2024:5482

Se hace preciso determinar en este caso el **día inicial del cómputo** del plazo para interponer el recurso de suplicación cuando la notificación de la diligencia de puesta de los autos a disposición se efectuó a través del **sistema Lex-net**; y el letrado accedió al contenido el segundo día hábil posterior al de la notificación.

La notificación se entiende realizada el día hábil siguiente al del acceso y el plazo para interponer el recurso comienza a contar desde el día inmediato hábil

subsiguiente al mismo. Reitera doctrina SSTS 649/2018, de 19 de junio (Rcud. 638/2017) ECLI:ES:TS:2018:2467 y 158/2022 ECLI:ES:TS:2024:1620, de 17 de febrero (Rcud. 2669/2019).

STS 11-12-2024, Rcud 1465/2024 ECLI:ES:TS:2024:6144

En el caso de autos se realizó una consignación del objeto de condena, de cantidades netas y no brutas. La parte **recurrente fue requerida para que consignase el importe bruto lo que realizó en plazo**. La Sala consideró que la parte había dado inmediato cumplimiento a la subsanación que le fue requerida, cubriendo así con la finalidad del precepto procesal, de forma que el trabajador tenía garantizada la ejecución de la sentencia favorable, para el supuesto de que se confirmara la decisión judicial de instancia.

4.2.- Sentencias recurribles por razón de la materia.

STS 10-09-2024 Rcud 3404/2023 ECLI:ES:TS:2024:4423

Se cuestionaba el acceso al recurso de suplicación en un supuesto de sanción disciplinaria declarada nula en la instancia por resultar vulneradora de derechos fundamentales: la decisión de la Sala de segundo grado que descarta el examen en suplicación de la materia relativa a la vulneración del derecho fundamental en razón a que se trata de un proceso sobre impugnación de sanciones en el que la sentencia no apreció falta muy grave, no puede mantenerse. **Cabe recurso** de suplicación para examinar los aspectos en los que **resulte indisociable el tema** de legalidad ordinaria con la eventual existencia de la invocada **vulneración de derechos fundamentales**. En el mismo sentido: STS 927/2023 de 14 de noviembre (Rcud. 4153/2020) ECLI:ES:TS:2023:5040 y 1074/2016, de 20 de diciembre (Rcud. 3194/2014) ECLI:ES:TS:2016:5739.

STS 25-09-2024, Rcud 809/2022 ECLI:ES:TS:2024:4725

Irrecurribilidad de la sentencia de instancia dictada en un proceso sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo pese a reclamarse cuantía superior a 3.000 €, como consecuencia de los perjuicios derivados de dicha decisión.

La doctrina ha quedado modificada con la STS del Pleno de la Sala 556/2023, de 14 de septiembre (rcud. 2589/2020) ECLI:ES:TS:2023:3808, tras una nueva reflexión y debate. **No cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT, aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 €** derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada. La presente reitera doctrina. Por todas STS de 11 de enero de 2024 (rcud. 739/2021) ECLI:ES:TS:2024:109.

STS 12-11-2024, Rcud 987/2022 ECLI:ES:TS:2024:5483

Procedimiento de **modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual**. En la instancia se acumula una acción de vulneración de derechos fundamentales. En suplicación recurre la empresa suscitando únicamente una controversia de legalidad ordinaria ajena a la vulneración de derechos fundamentales. La sentencia del juzgado de lo social no es recurrible en suplicación. Aunque la sentencia dictada por el TSJ consideró que no se había producido una MSCT, ello no altera la competencia funcional. **El acceso al recurso de suplicación no depende del éxito de la acción, con la única**

salvedad del art. 191.2.a) de la LRJS (impugnación de sanciones por faltas muy graves). La Sala Cuarta declara de oficio la falta de competencia funcional para el enjuiciamiento del litigio. La sentencia dictada por el TSJ lo fue careciendo de la necesaria competencia funcional, por lo que se casa y anula, otorgando la correspondiente declaración de firmeza a la sentencia de instancia y anulando las actuaciones posteriores a su dictado.

En el mismo sentido la STS 12-05-2025, Rcdud 2304/2023 *

La cuestión suscitada en el recurso consiste en determinar **si la sentencia de suplicación puede pronunciarse sobre las cuestiones de legalidad ordinaria suscitadas en un proceso de modificación sustancial de condiciones** de trabajo de carácter individual, una vez **desestimada la alegada vulneración de derechos fundamentales** que habilita la posibilidad de recurrir la sentencia de instancia.

Reitera doctrina (sentencia 3091/2022 de 27 de abril Rcdud. 3021/2020 ECLI:ES:TS:2022:1661): Debe admitirse el recurso a todos los efectos, en el caso de estar estrechamente unidas las cuestiones de legalidad ordinaria y las atinentes a la alegada vulneración de derechos fundamentales, hasta el punto de que resulte del todo imposible resolverlas separadamente.

Concluye que **no debió ser estimado el recurso** de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social, **al no tener ningún contenido relativo a vulneración de derechos fundamentales**, y limitarse tan solo su pretensión al estudio de la legalidad ordinaria en materia de modificación sustancial.

4.3.- Cuantía litigiosa y acceso al recurso de suplicación.

STS 17-10-2024, RCDUD 385/2022 ECLI:ES:TS:2024:5114

La sentencia de instancia no aceptó el desistimiento de su demanda por parte de la actora, formulando motivos **de suplicación al respecto con amparo en el artículo 193 a) y c) LRJS**. La sentencia del TSJ se limitó a declarar de oficio la inadmisión del recurso por falta de competencia funcional (no llegar la cuantía a 3.000 euros), sin examinar los mencionados motivos de suplicación. **Se devuelven las actuaciones al TSJ a fin de que resuelva los motivos de suplicación relativos al desistimiento.**

STS 04-03-2025, Rcdud 3911/2022 ECLI:ES:TS:2025:1007

Se cuestionaba la **procedencia de conceder un permiso por matrimonio en el caso de una unión mediante pareja de hecho** con inscripción en registro administrativo, cuando en el convenio colectivo aplicable no estaba prevista la equiparación (ni tampoco en la legislación vigente al tiempo de los hechos). La **remuneración de la actora no alcanzaba los 3.000 €** y no se vislumbraba atisbo de afectación general. La única posibilidad de recurso pasaría por considerar que, en la demanda, aunque sin tramitarse por la vía del procedimiento de tutela, se está denunciando la infracción de un derecho fundamental de no discriminación bajo el amparo o invocación del artículo 14 CE; lo que tampoco ha sucedido.

STS 07-05-2025, Rcdud 1944/2023 ECLI:ES:TS:2025:2155

Se cuestiona la recurribilidad en suplicación al no superarse en el procedimiento el tope cuantitativo de 3.000. La pretensión de derecho al reconocimiento de complementos de puestos de trabajo durante un determinado periodo de tiempo totalizaban en demanda cantidades superiores a 3.000 €; a las que adicionaban un alegato de vulneración del principio de igualdad retributiva. La sentencia declara que **el criterio del cómputo anual de la cuantía** a los efectos de acceso al recurso de suplicación **se remite a las reclamaciones de derecho con traducción económica respecto de las que no se ha solicitado una cantidad concreta.**

4.4.- Sentencias recurribles por afectación general.

STS 03-07-2024, Rcd 3765/2023 ECLI:ES:TS:2024:3818

En un supuesto en el que las cantidades reclamadas no alcanzan los 3000 € y **no se constata afectación general** porque no existe ningún dato que permita afirmar que la reclamación tiene trascendencia general o que conduzca a apreciar la notoriedad de la afectación múltiple teniendo en cuenta su intrínseca naturaleza y el colectivo implicado. Tampoco acepta la sentencia la afectación general por el solo hecho de gravitar la controversia sobre la interpretación de un artículo concreto del convenio, porque el que la norma sea susceptible de una aplicación en masa no significa que sobre aquella exista la litigiosidad relevante a la que se refiere la afectación general. Se reitera el criterio en la STS 25-09-2024, Rcd 4726/2023 ECLI:ES:TS:2024:4742 y en la STS 06-06-2025, Rcd 3619/2023 *.

STS 15-10-2024, RCD 2917/2021 ECLI:ES:TS:2024:5082

En cuanto a estimar la concurrencia de **afectación general** la sentencia tiene en cuenta un precedente en el que se enjuiciaba un supuesto que guardaba identidad de razón y que fue reiterado en pronunciamientos posteriores de la propia Sala Cuarta. En la resolución previa se constató un **elevado número de precedentes en la materia que desvela la abundante litigiosidad** a la que da lugar la cuestión, lo que lleva a conocimiento del Tribunal la existencia de una afectación general que anteriormente no constaba, y que tampoco aparecía acreditada en las sentencias recurridas o en las invocadas de contraste, pero que ya resulta lo suficientemente importante como para activar la función unificadora que a este órgano judicial le corresponde, por más que pudiese ser exigua la relevancia económica de cada procedimiento judicial individualmente considerado.

STS 05-05-2025, Rcd 561/2023 ECLI:ES:TS:2025:1991

Controversia litigiosa, relativa a la integración de las lagunas de cotización de los trabajadores a tiempo parcial que solicitan una pensión contributiva.

Esta sentencia argumenta que exigir, con carácter general, una litigiosidad real y no la mera conflictividad **proporciona seguridad jurídica** en relación con el acceso al recurso de suplicación porque vincula la **afectación general** con un dato objetivo y preciso: el número de trabajadores o beneficiarios que son parte de procesos laborales. La litigiosidad existe desde que se formulan demandas o actuaciones previas al proceso (conciliación o mediación previas, agotamiento de la vía administrativa previa o reclamación administrativa previa) en las que se suscita el mismo debate, lo que puede acreditarse con cualquier medio de

prueba. El examen de las bases de datos revela que, **además de las sentencias del TS, existe un gran número de sentencias de diferentes TSJ** que han enjuiciado esta misma controversia litigiosa, por lo que declara que concurre la afectación general del art. 191.3.b) de la LRJS.

STS 27-05-2025, Rcd 3559/2023 *

No estamos ante un litigio en que lo debatido refiera al importe de la prestación periódica, sino que está en juego el propio derecho al complemento. Como ya dijera la STS 291/2024 de 14 febrero (rcud 1855/2021) ECLI:ES:TS:2024:900, el reconocimiento del **complemento de maternidad por aportación demográfica** tenía un régimen propio y diferenciado de la pensión a la que complementa, aproximándolo, así, más bien, a efectos del acceso a la suplicación, al artículo 191.3 c) LRJS, antes que al artículo 191.2 g), en relación con el artículo 192.3, LRJS. Aquel complemento guarda relación con los complementos y prestaciones examinados, por ejemplo, por la STS 137/2017, de 16 de febrero (rcud 2481/2015) ECLI:ES:TS:2017:1023, que esta sentencia inserta, a esos efectos del acceso al recurso de suplicación, en el referido artículo 191.3 c) LRJS.

La Sala ya se ha pronunciado sobre la **apreciación de afectación general notoria en los litigios relativos al complemento de maternidad** ex art. 191.3 b) LRJS), dado el elevado índice de litigiosidad existente y los numerosos recursos de casación para la unificación de doctrina planteados sobre este asunto: SSTs 160 y 163/2022 de 17 febrero (rcud 2872/2021 y 3379/2021) ECLI:ES:TS:2022:621 y ECLI:ES:TS:2022:622.

STS 27-05-2025, Rcd 3103/2023 *

La demanda en reclamación de cantidad postulaba el abono de una diferencia de 378,14 €. El juzgado estimó la pretensión y señaló que contra dicha sentencia cabía interponer recurso de suplicación, que fue desestimado. La sentencia declara que **no concurre una afectación generalizada**, lo que ha sido apreciado ya en un recurso sustancialmente igual (STS 44/2024, de 11 de enero (rcud 19/2023 ECLI:ES:TS:2024:116), en el que se manifiesta que el que puedan existir dieciocho/veinticuatro- demandas, no supone la existencia de una afectación masiva porque ese número no es indicativo de una afectación general, esto es, no es un número significativo de la litigiosidad a la que se refiere esta afectación.

4.5.- Sentencias dictadas en procesos incoados a través de modalidades procesales que no admiten suplicación, pero que son impugnadas por vulneración de las normas esenciales del procedimiento o vulneración de derecho fundamental.

STS 08-04-2025, Rcd 4831/2022 ECLI:ES:TS:2025:1680

La empresa puede recurrir en suplicación la sentencia del juzgado de lo social que declara la nulidad de la sanción por falta muy grave impuesta al trabajador por vulnerar su garantía de indemnidad. Siguiendo jurisprudencia constitucional, la doctrina de esta Sala IV ha interpretado que siempre cabe la suplicación cuando se impugna una sanción empresarial y se invoca la vulneración de un derecho fundamental. La especial protección jurisdiccional que merecen los derechos fundamentales garantiza el acceso a la suplicación de los

pronunciamientos vinculados a su posible vulneración por el mayor rigor que debe aplicarse en sus análisis.

4.6.- Incorporación de documentos al amparo del art. 233 LRJS.

STS 29-10-2024, Rcd 1253/2023 [STS 5380/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5380]

Incorporación de documentos al amparo del artículo 233 LRJS. La parte intentó aportar sentencia firme, dictada con posterioridad a la de instancia y antes de la de suplicación, en la que se dejaba sin efecto una sanción administrativa que había declarado la existencia de cesión ilegal, declarando que no había tal cesión. **Se considera injustificada la denegación** que la sentencia de suplicación hizo de la incorporación de la sentencia firme, por considerar que la solicitud **cumple los requisitos exigidos por el artículo 233 LRJS y tiene trascendencia para la resolución del recurso** de suplicación. Se declara la nulidad de la sentencia. La inadmisión causó indefensión a la recurrente al privarle de un medio de prueba lícito, pertinente y adecuado en relación con litigio.

5.- Recurso de casación (ordinaria).

5.1.- Resoluciones recurribles.

STS 20-11-2024, Rc. 269/2023 ECLI:ES:TS:2024:5964

Sanción administrativa de 120.006 euros impuesta a una empresa por vulnerar la libertad sindical. La sentencia no es recurrible en casación por falta de cuantía litigiosa: no alcanza los 150.000 euros. Si el acceso al segundo grado de jurisdicción es un derecho de configuración legal, las sentencias dictadas en los procesos de impugnación de sanciones administrativas en materia laboral y sindical cuya cuantía litigiosa no exceda de 150.000 euros, **no serán recurribles en casación ordinario por aplicación de lo dispuesto en el art. 206.1 de la LRJS, aunque en ellas se alegue la vulneración de un derecho fundamental**. Además, **la empresa impugna la sanción administrativa** por lo que no es un pleito cuya finalidad sea la de tutelar un derecho fundamental que haya sido infringido, sino que tiene como objeto dejar sin efecto una sanción.

5.2.- Defectos del recurso.

STS 30-10-2024, Rc. 264/2022 ECLI:ES:TS:2024:5472

El escrito de interposición del recurso de casación ordinario contiene un único motivo de revisión fáctica amparado en el apartado d) del art. 207 de la LRJS y no articula ningún motivo sustentado en el apartado e) del art. 207 LRJS en el que denuncie la infracción de normas o de la jurisprudencia. Como regla general, los motivos de revisión fáctica tienen un carácter instrumental: cuando se formula un motivo dirigido a la revisión de los hechos probados, en principio, debe haber otro motivo dirigido al examen del derecho aplicado. Reitera doctrina STS 305/2022, de 5 de abril (rec. 140/2020) ECLI:ES:TS:2022:1522, entre otras muchas, sostienen que la revisión de hechos figura como posibilidad accesorio e instrumental a la auténtica finalidad del recurso de casación, que es precisamente la revisoria del derecho aplicado por la sentencia de instancia.

STS 19-02-2025, Rc. 183/2024 ECLI:ES:TS:2025:775

En los escritos de impugnación se alegaron las excepciones procesales de falta de legitimación pasiva, falta de acción e inadecuación de procedimiento respecto a dos codemandadas.

Aplicando doctrina de la propia Sala Cuarta, se desestiman las alegaciones contenidas en los escritos de impugnación de los recursos porque en ellas solicita la estimación de las que habían sido desestimadas en la instancia, lo que no puede reclamarse en el trámite de impugnación del recurso de casación unificadora sino mediante el recurso correspondiente, porque su eventual estimación no reforzaría el fallo, que es la finalidad del *art. 211.1, párrafo 2º de la LRJS* [sentencia del TS 250/2020, de 12 marzo (rec. 209/2018) ECLI:ES:TS:2020:1718].

STS 19-02-2025, Rc. 7/2023 ECLI:ES:TS:2025:854

Defectos en el escrito del recurso al no identificar los preceptos legales que hayan podido ser infringidos por la sentencia recurrida. La parte recurrente omite identificar el precepto o preceptos de la misma que ha infringido la sentencia recurrida, al hacer tan solo referencia al contenido funcional que recogen los hechos probados para insistir en que ese contenido funcional no es acorde con lo que dispone la citada orden. Dicha norma se estructura en diez Títulos que se dividen, a su vez, en Capítulos, que comprenden un total de 72 artículos, además de sus 15 Disposiciones Adicionales y 12 Disposiciones Transitorias, una Derogatoria y otra Final. Con este contenido esta Sala ignora cual de todos esos preceptos o disposiciones es el objeto del motivo y menos fundamenta la infracción de la norma concreta que pudiera haber vulnerado la sentencia recurrida.

STS 25-03-2025, Rcu 816/2023 ECLI:ES:TS:2025:1367

Incumplimiento de requisitos formales del escrito de interposición. La parte recurrente no explica cuáles son los hechos, fundamentos y pretensiones de la sentencia recurrida y de la referencial, tampoco los compara, ni argumenta sobre la concurrencia de las identidades del art. 219 de la LRJS en relación con la cuestión controvertida. Afirma que concurre el presupuesto procesal de contradicción y menciona unas afirmaciones genéricas, sin exponer una relación precisa y circunstanciada de la contradicción. Incumple el requisito formal exigido por el art. 224.1.b) de la LRJS porque omite la explicación de cuál es la infracción legal cometida por la sentencia impugnada y tampoco identifica preceptos legales ni jurisprudencia que haya podido ser vulnerada por la sentencia recurrida.

STS 08-04-2025, Rc. 69/2023 ECLI:ES:TS:2025:1681

Escrito de formalización del recurso de casación defectuoso. Tratándose de una discrepancia en la interpretación del convenio colectivo, el recurso no hace mención ni de los preceptos aplicables sobre esta materia y la forma en que han sido infringidos, ni tampoco ofrece la fundamentación jurídica mínimamente necesaria que apoye su interpretación.

STS 04-06-2025, Rc. 48/2023 *

Carencia sobrevenida de objeto del recurso. Las STS 430/2024, de 6 de marzo (rec. 282/2021) ECLI:ES:TS:2024:1423; 954/2024, de 26 de junio (rec. 162/2022) ECLI:ES:TS:2024:3804 y 1339/2024, de 11 de diciembre (rec. 277/2022) ECLI:ES:TS:2024:6092; entre otras, compendian la doctrina jurisprudencial sobre la pérdida o carencia sobrevenida de objeto. La STC 84/2006 ECLI:ES:TC:2006:84, ha admitido que la desaparición sobrevenida del objeto del proceso constituye una forma de terminación de los distintos procesos constitucionales.

Varios sindicatos interpusieron una demanda colectiva cuando el convenio colectivo sectorial estaba en situación de ultraactividad en la que reclamaron una subida salarial. La sentencia de instancia estimó la demanda. **Los demandados recurrieron en casación y posteriormente, todas las asociaciones empresariales desistieron de sus recursos.** Las citadas asociaciones empresariales y sindicatos alcanzaron un acuerdo parcial al amparo del art. 86.3 del ET, que tiene la virtualidad de un convenio colectivo estatutario, en el que se fijan las retribuciones. **Si la recurrente no está de acuerdo con dichas retribuciones, deberá impugnar ese acuerdo mediante la interposición de una demanda conforme a la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos,** pero el presente conflicto colectivo, cuyo objeto era fijar los salarios en el año 2022, ha quedado vacío de contenido por el posterior acuerdo parcial que fija los salarios para los años 2022 a 2024.

6.- Recurso de casación para la unificación de doctrina.

6.1.- Defectos en el recurso.

STS 11-09-2024, Rcdud 2561/2023 ECLI:ES:TS:2024:4495

El recurrente no identifica cual es el precepto o preceptos que considera infringidos, puesto que no cita (ni, por ende, desarrolla) ninguno que se corresponda con el debate suscitado, incumpliendo así el requisito preceptuado por el legislador en el texto procesal laboral. Esa circunstancia aboca, inexorablemente, a la desestimación del recurso.

STS 11-09-2024 Rc. 232/2022 ECLI:ES:TS:2024:4554

Defectos insubsanables que obligan a la desestimación del recurso: El escrito de recurso no menciona los concretos hechos probados cuya supresión o modificación pretende; no formula redacción alternativa alguna; y no identifica los precisos documentos en los que pudiere sustentar su pretensión. Se limita en realidad a exponer la personal y subjetiva valoración que al sindicato recurrente le merece el resultado de la prueba aportada al proceso.

STS 12-09-2024, Rcdud 5799/2022 ECLI:ES:TS:2024:4575

Escrito de impugnación del recurso: no cabe cuestionar el fallo ni por tanto solicitar uno diverso, pues para ello también debería haberse recurrido la sentencia. La finalidad de la previsión contenida en el artículo 211 de la LRJS no es la que la parte que no ha recurrido en forma una sentencia pretenda que ésta sea revocada con base en nuevos hechos y argumentaciones que la parte pudiera aportar por dicha vía sino, al contrario, tales posibles datos y razonamientos debe ir dirigidos, en su caso, a la confirmación de la sentencia impugnada. [sentencia del TS 654/2017, de 20 julio (rcud 2832/2015) ECLI:ES:TS:2017:3215].

STS 21-01-2025, Rcd 101/2022 ECLI:ES:TS:2025:176

Recurso defectuoso: Los déficits normativos y la ausencia de una identidad esencial impiden entender cumplimentado tanto el art. 224.1 b) de la LRJS concerniente al contenido del escrito de interposición del recurso, como su art. 219.

Es doctrina consolidada que el requerimiento de tales exigencias no conlleva aplicar al recurrente un rigorismo puramente formal, que sería contrario al derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24.1 CE, sino, bien al contrario, garantizar ese mismo derecho a los recurridos, en tanto que **la estimación de un recurso que ha sido defectuosamente planteado supone dejar en indefensión a la parte contraria, en cuanto obliga al Tribunal a adoptar postura de parte para subsanar de oficio los defectos en los que haya podido incurrir el recurrente, viéndose obligado a identificar las normas legales que no han sido invocadas en el recurso** cuya posible infracción dé lugar a casar la sentencia, y al hilo de ello construir los argumentos jurídicos que conducen a su vulneración que no fueron articulados por la recurrente, privando de esta forma a la recurrida de la posibilidad de defenderse de unas alegaciones que ni tan siquiera habían sido esgrimidas en el escrito de recurso (STS 175/2020, de 26 de febrero, rcud. 2964/2017 ECLI:ES:TS:2020:915, citada entre otras en la de 19 de diciembre de 2023, rcud. 316/2021) ECLI:ES:TS:2023:5895.

STS 03-06-2025, Rcd 4062/2024 *

Error formal en el escrito de interposición del recurso de suplicación consistente en hacer constar en el suplico del escrito que era de impugnación. La doctrina de esta Sala con sustento en la emitida por el Tribunal Constitucional (STC 18/1993 ECLI:ES:TC:1993:18, seguida por la 294/1993 ECLI:ES:TC:1993:294 y 218/2006 ECLI:ES:TC:2006:218), es clara en orden a que «no es posible apreciar defectos formales en el escrito de interposición o formalización de los recursos cuando en estos se suministran los datos relevantes y suficientes para conocer con precisión lo que la parte está interesando, sin que ello implique que las exigencias formales que disciplinan aquellos recursos deban omitirse.

No cabe compartir que hubiera sido necesario construir de oficio el recurso. El escrito correspondiente desarrollaba su contenido y frente a ese contenido se articuló la impugnación de la parte actora. Ninguna indefensión causó a la contraparte.

A diferencia de lo acaecido en otros supuestos examinados por la Sala, **aquí no se residenciaba en el Tribunal de suplicación la construcción ex officio del recurso y su fundamentación**. Por tanto, el enjuiciamiento del debate suscitado no hubiera transgredido la neutralidad exigible.

Atendida una interpretación flexibilizadora y finalista de las normas disciplinarias del recurso, **el órgano judicial no debe rechazar el examen de la pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte**, so pena de quebrantar la tutela judicial efectiva garantizada por el art. 24 CE.

6.2.- Requisito de la contradicción. Supuestos excluidos de la exigencia de contradicción.

STS 17-09-2024, Rcdud 805/2023 ECLI:ES:TS:2024:4740

Ha de resaltarse que **para analizar la existencia de contradicción debe tomarse en consideración la doctrina que contiene la sentencia para sustentar el fallo y no otros argumentos colaterales u *obiter dicta***. Es doctrina reiterada de esta Sala que la contradicción no puede basarse en dichos pronunciamientos. Reitera doctrina: por todas SSTs de 7 de septiembre de 2022, rcud. 1644/2021 ECLI:ES:TS:2022:3469 o de 1 de febrero de 2023, rcud. 1860/2019 ECLI:ES:TS:2023:370, reafirmando el tradicional criterio de esta Sala acerca de que la contradicción no puede basarse en pronunciamientos *obiter dicta*.

STS11-12-2024, Rcdud 4233/2022 ECLI:ES:TS:2024:6138

La mención de la sentencia de contraste a los defectos formales del recurso no impide que concurra el requisito de contradicción porque el TSJ también ha desarrollado una argumentación resolutoria del fondo del recurso que es contradictoria con la sentencia recurrida. En mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se han dictado pronunciamientos contradictorios que deben ser unificados.

7.- Aspectos comunes a los recursos de suplicación y casación.

7.1.- Legitimación para recurrir.

STS 02-07-2024 Rc. 276/2022. ECLI:ES:TS:2024:3692

El debate litigioso consiste en determinar si, a efectos de la negociación con las empresas demandadas, ha habido una disminución injustificada o arbitraria de la representatividad del sindicato. El objeto queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad. En las comunicaciones y reunión de la Comisión Permanente del Comité Intercentros discutidas se reconoce a este sindicato un porcentaje de representatividad del 7,692%, que es que en definitiva viene a ratificar la sentencia de instancia al desestimar la demanda. El porcentaje de representatividad que le correspondería a este sindicato conforme al resultado de las elecciones sindicales es del 7,55%. Por lo tanto, se rechaza la legitimación para recurrir del citado sindicato.

STS 17-09-2024, Rcdud 2669/2021 ECLI:ES:TS:2024:4727

En el escrito de impugnación la empresa alega que la TGSS no está legitimada para recurrir por no ser parte. En el pleito se impugna una resolución del Director Provincial de la TGSS de Madrid que desestimó un recurso de alzada. Por aplicación del art. 13 de la LEC La Sala Cuarta concluye que **la TGSS, cuya resolución se impugna en este procedimiento, está legitimada para ser parte en este proceso y, en virtud del art. 17.6, puede interponer recurso de casación unificadora.**

STS 25-09-2024, rcud 269/2022 ECLI:ES:TS:2024:4561

El artículo 65.1 ET reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Con tan clara previsión legal, **no se puede reprochar a la sentencia recurrida que haya estimado la falta de legitimación activa del presidente del comité de empresa, por no (haber) presentado en tiempo y forma acuerdo del órgano que dice representar.** Como acabamos de ver, el artículo 65.1 ET requiere decisión mayoritaria de los miembros del comité.

Ni tampoco es reprochable que, con cita expresa de la STS 21 de febrero de 2016 (rec. 200/2015) ECLI:ES:TS:2016:489, la sentencia recurrida entienda que **el acuerdo del comité de empresa tiene que ser previo a la presentación de la demanda.** En efecto, la recién citada STS 21 de febrero de 2016 (rec. 200/2015) precisa que esa decisión mayoritaria, al estar sometida la consecuente acción judicial a plazo de caducidad, ha de tomarse con anterioridad al ejercicio de la propia acción, pues, de lo contrario, la acción misma podría estar ya afectada de caducidad.

7.2.- Inicio del abono de la prestación como requisito para recurrir.

STS 05-03-2025, RCU 1666/2022 ECLI:ES:TS:2025:1009

Sentencia en materia de prestaciones periódicas de la Seguridad Social: debe cumplirse como exigencia del orden público procesal, el requisito del inicio del pago de la prestación. La falta de inicio del pago constituye un defecto formal insubsanable en orden a la articulación del recurso.

El precepto fija el deber del INSS de presentar ante la oficina judicial, al anunciar o preparar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso. En este caso **es después de interpuesto el recurso unificador cuando comienza el pago efectivo de la prestación, tras haber manifestado en dos ocasiones la Entidad Gestora que se iniciaba (28 de enero) u ordenaba (23 de febrero) dicho pago.** Sin embargo, en este caso, cuando tiene lugar el abono real y efectivo de la prestación, ya han finalizado los trámites que el INSS tiene encomendados legalmente para recurrir: preparación e interposición del recurso unificador. La sentencia concluye que la entidad gestora ha incumplido de un modo real la obligación de pago impuesta por la sentencia, siendo un incumplimiento insubsanable en orden a la articulación del recurso de suplicación (art. 230.2 c) de la LRJS), por lo que debió ponerse fin al trámite de este.

En sentido similar la **STS de 28-05-2025, RCU 4103/2023 ***: La ausencia total de la certificación dentro del plazo procesal establecido para ello no es una mera falta de aportación, sino que constituye la omisión de un requisito insubsanable. Por otra parte, la certificación debe ir acompañada del efectivo inicio del pago en un plazo razonable.

7.3.- Cuestión nueva.

STS 17-07-2024 Rc. 198/2022 ECLI:ES:TS:2024:4311

El recurso de casación alude a la vulneración del propio II convenio colectivo y del artículo 37 CE en relación con la asistencia a las reuniones extraordinarias. La distinción entre reuniones ordinarias y extraordinarias en relación con asistencia del delegado sindical a unas u otras es una cuestión nueva que no fue objeto de debate en el procedimiento de instancia. **No consta que ello se planteara ni formara parte en ningún momento del debate habido en el procedimiento de instancia, por lo que se trataría, en su caso, de una cuestión nueva que no puede acceder ni abordarse *per saltum*, omitiendo la instancia, en este recurso de casación.**

STS 20-05-2025, Rc. 143/2023 ECLI:ES:TS:2025:2369

La Sala considera que constituye una **cuestión planteada *ex novo* en el recurso** porque en la demanda se sostiene que las personas trabajadoras con reducción de jornada no perciben el plus de “más jornadas”, por la mayor dificultad en acceder a trabajar más de 5 días a la semana; y en el recurso se añade que pese a cobrar ese plus lo hacen en inferior cantidad que el resto. Es una cuestión nueva que se suscita en el recurso, tras haberse desestimado la demanda al haberse acreditado que prácticamente la totalidad de las personas, pese a disfrutar de una reducción de jornada, perciben también el plus de “más jornadas”. Se concluye que dicha cuestión nueva es la que centra, en la práctica, la totalidad de las alegaciones vertidas en el segundo motivo de su recurso.

7.4.- Multa por temeridad.

STS17-07-2024 Rc 25/2022 ECLI:ES:TS:2024:3977

La sentencia considera justificada la imposición de la multa por temeridad. Se constata que el sindicato actuante no obtuvo representación en las elecciones sindicales de la empresa (hechos probados segundo y tercero), habiendo quedado válidamente constituida la comisión y resultando inviable que quien no obtuvo representatividad pretenda formar parte de aquella.

El artículo 12.3 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, establece que el cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implica la modificación de atribución de resultados.

La claridad y rotundidad del precepto, cuyo precedente, de igual redacción, fue avalado por la STC 164/1993, de 18 de mayo ECLI:ES:TC:1993:164, **hace que en modo alguno pueda reprocharse a la sentencia aquí recurrida la imposición de la multa por temeridad.**

STS 17-07-2024 Rc. 265/2022 ECLI:ES:TS:2024:4247

La mala fe significa mantener pretensiones o resistencias injustas con conocimiento de su injusticia y, es evidente que la fundamentación de su primera demanda provocó el Acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria; por ello mismo, USO desistió de su primera demanda, sin que el hecho de que se pretendiera en el primer procedimiento la nulidad de la expresión «proporcionalmente al tiempo trabajado en el año de devengo», siendo que el Acuerdo de la Paritaria se halla limitado a su interpretación, justifique el acudir de nuevo a la jurisdicción social,

pues, precisamente el citado Acuerdo, como se ha visto, **ha interpretado el precepto en cuestión acorde a las alegaciones de USO en aquella primera demanda, lo cual permite la calificación como temeraria de la segunda.**

STS 29-01-2025, Rc. 274/2022

La sentencia de instancia ha realizado una debida aplicación de los preceptos procesales que amparaban la imposición de la multa por temeridad que ha acordado la sentencia recurrida. La oposición a la demanda conlleva no dar cumplimiento al mandato convencional. La AN impuso una multa por temeridad a la recurrente que resulta procedente pues los demandados no se pronunciaron en la instancia y se opusieron mediante una simple alegación de un IPC medio sin apoyo normativo ni elemento probatorio. La posición procesal no está justificada ya que no se está realmente recabando del órgano tutela efectiva sino, simplemente, una **persistente negativa a cumplir con lo pactado en convenio colectivo, obligando a tener que activar actuaciones judiciales con el consiguiente retraso en el cumplimiento de sus obligaciones.**

STS 08-04-2023, Rc. 165/2023 ECLI:ES:TS:2025:1876

Se argumenta en la sentencia que el escenario procesal revela un intento de agotar, sin ocultar en ningún momento hechos ni circunstancias, todas las posibilidades procesales de lo que, en creencia legítima de la parte recurrente, podían conducirlo a satisfacer sus pretensiones de tutela con la acción entablada en el presente proceso. **Que finalmente no haya visto afirmada esa acción por las razones expuestas no desata, sin más, un comportamiento temerario** en el actuar procesal de la demandante.

STS 22-04-2025, Rc. 54/2023 ECLI:ES:TS:2025:2060

En el recurso de casación se suscitaba si la multa por temeridad impuesta a la parte demandante, tras declarar su falta de legitimación activa, era ajustada a derecho o vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. La Sala Cuarta argumenta que la sentencia recurrida explica los motivos que le llevan a imponer la condena de multa por temeridad, incluyendo una mínima explicación sobre la cuantía. Se recuerda la doctrina de la propia Sala en la que se afirma que **“el Tribunal de instancia tiene una cierta discrecionalidad para imponer la multa a que se refiere el citado artículo 97.3 de la LPL, valorando los factores que confluyen en la posición de la parte actora y motivando la decisión”** (STC 41/1984 ECLI:ES:TC:1984:41), que naturalmente puede ser analizada y eventualmente anulada por el Tribunal de casación si se entendiera que la medida ha sido arbitraria, pero **para ello es preciso que consten de forma fehaciente y clara elementos de los que se pueda desprender de manera objetiva que la aplicación de aquel precepto fue inadecuada”** (STS de 7 de diciembre de 1999 Rec. 1946/1999 ECLI:ES:TS:1999:7813).

7.5.- Intereses procesales.

STS 17-09-2024, Rcad 4041/2023 ECLI:ES:TS:2024:4410

Procede el abono de intereses procesales del artículo 576 LEC. Día inicial para el cálculo de los intereses desde la sentencia de instancia. En un caso de despido declarado finalmente improcedente se plantea la duda acerca de si la consignación del importe de la condena impide la entrada en juego de la previsión del art. 576 de la LEC respecto del devengo de intereses de la cantidad

objeto de condena en la sentencia recurrida durante la tramitación del recurso. La respuesta es negativa ya que **el fundamento de ambas instituciones es distinto**. La necesidad de efectuar consignaciones para recurrir trata fundamentalmente de asegurar la futura ejecución de la sentencia. El devengo de intereses procesales tiene un fundamento primordialmente indemnizatorio, tratando de resarcir al acreedor los perjuicios derivados de la demora en el cumplimiento de la obligación del deudor. Así, **la sentencia declara compatibles la obligación legal de consignar para recurrir y la obligación legal que impone el devengo de intereses durante la tramitación del recurso**.

STS 05-02-2025, Rcd 2122/2023 ECLI:ES:TS:2025:574

El incremento de dos puntos que establece el artículo 576.1 LEC, sobre «intereses de la mora procesal», se aplica a la empresa sucesora ex artículo 44 ET desde el auto que amplió la ejecución contra dicha empresa y no desde la sentencia que condenó al abono de la correspondiente cantidad.

STS 07-04-2025, Rcd 4716/2023 ECLI:ES:TS:2025:1653

El debate casacional radica en determinar si debe condenarse al INSS al abono de intereses moratorios sustantivos del complemento de maternidad por aportación demográfica. Antes del juicio, el INSS reconoció el complemento desde la fecha de efectos de la jubilación. No procede el abono de intereses moratorios sustantivos. **Los intereses moratorios del art. 1108 del CC o del art. 29.3 del ET** se devengan cuando un empleador público o privado incumple el contrato de trabajo y surge una obligación líquida, vencida y exigible; pero **no son aplicables a las prestaciones de la Seguridad Social que deben abonar las Administraciones públicas**. La sentencia no considera pertinente la reclamación de intereses como consecuencia del tardío abono del complemento, pero sí la reparación, pero en la presente litis la parte actora no ha reclamado el pago de dicha indemnización de daños y perjuicios sino el pago de intereses moratorios.

En igual sentido **STS 08-05-2025, Rcd 4499/2023 ECLI:ES:TS:2025:2065** también dictada en Pleno. Ambas con voto particular.

La cuestión que se plantea es si es correcta la condena por parte de la sentencia recurrida a la entidad demandada a abonar los intereses del artículo 29.3 ET. Se declara en este caso que **la pretensión de condena de los intereses moratorios fue desestimada por el carácter exclusivamente declarativo** de las sentencias dictadas en los procedimientos de conflicto colectivo, que derivaban la cuestión de la mora procesal a las demandas individuales o plurales, como la aquí formulada.

STS 27-05-2025, Rcd 5363/2023 *

No podemos aplicar supletoriamente los arts. 1108 y 1100 del CC, relativos a los intereses moratorios sustantivos a las prestaciones de la Seguridad Social, porque la LGSS es una *lex specialis* (ley especial) que no tiene una laguna en esta materia que deba completarse. La LGSS regula expresamente los intereses moratorios: establece claramente cuándo se devengan y cuándo no.

El INSS demoró el abono al actor del complemento de maternidad por aportación demográfica a pesar de que el TJUE ya había dictado la sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C-450/2018) ECLI:EU:C:2019:1075 que había declarado que

se trataba de una discriminación directa por razón de sexo prohibida por la Directiva 79/7/CEE. La **STJUE** de 14 de septiembre de 2023 (C-113/22) ECLI:EU:C:2023:665, **explica que el Derecho español prevé** efectivamente que los órganos jurisdiccionales competentes en materia de Seguridad Social concedan una **indemnización a las víctimas de una discriminación**, con el fin de restablecerlas en su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (art. 183 de la LRJS). **El ordenamiento jurídico interno no prevé la condena al pago de intereses moratorios** de las prestaciones de la Seguridad Social, lo que impide que pueda condenarse a su abono. Los **daños y perjuicios deben compensarse con la citada indemnización**.

8.- Revisión de sentencias firmes.

8.1.- Resoluciones frente a las que se puede instar la revisión.

STS 02-04-2025, Revisión 95/2024 ECLI:ES:TS:2025:1637

Se cuestiona que pueda admitirse una acumulación de pretensiones. La **acumulación de acciones** está en los artículos 25 y siguientes LRJS respecto de las activadas por un demandante o varios frente a un mismo demandado. En puridad, el proceso de revisión de sentencia firme no se dirige frente a un demandado, sino que tiene como objeto la impugnación de la cosa juzgada. Así, si una sentencia se ha dictado sobre las premisas fácticas de otra anterior, la eventual estimación de la revisión frente a aquella primera debe surtir efectos respecto de la segunda, que también deberá ser revisada, si así se hubiera solicitado. Por tanto, no existe inconveniente en admitir la acumulación, en una misma demanda, de dos pretensiones de revisión frente a dos sentencias distintas pero interrelacionadas entre sí. Por descontado, en todo caso habrán de concurrir los requisitos formales y sustantivos para rescindir las dos sentencias cuestionadas, del mismo modo que se exigiría si se hubieran presentado sendas demandas de acumulación.

En nuestro caso, la naturaleza de las pretensiones ejercitadas implica la necesidad de abordar la primera de las revisiones pretendida, pues su resultado condiciona de forma directa la segunda de las pretensiones, fundamentada en la cuantía del salario establecido en la primera de las impugnadas.

8.2.- Requisitos.

STS 02-04-2025, Revisión 95/2024 ECLI:ES:TS:2025:1637

La jurisprudencia es unánime en cuanto estima que el **plazo de tres meses para el ejercicio de la acción judicial de revisión es sustantivo y no procesal**, dado el carácter autónomo de la demanda de revisión respecto del proceso al que se refiere, y, **por tanto, de caducidad**, debiendo regirse por las normas establecidas en el artículo 5.2 CC, por todas: STS 22 de diciembre de 2022 Error judicial 4/2021 ECLI:ES:TS:2022:4942.

De las normas establecidas en Código Civil respecto de la caducidad se derivan **tres efectos**: que la caducidad es **estimable de oficio** por el órgano jurisdiccional, sin necesidad de alegación de parte; que el cómputo del tiempo ha de hacerse de la manera prevista en el artículo 5 del Código Civil (si los plazos estuviesen fijados por meses o años, se computarán de fecha a fecha, así como “En el **cómputo civil de los plazos** no se excluyen los días inhábiles), y que **no**

es susceptible de interrupción, a diferencia de lo que sucede con la prescripción.

Por otra parte, esta Sala ha establecido en numerosas sentencias que dicho plazo de caducidad **no se suspende por la interposición de un recurso de amparo** ante el Tribunal Constitucional; por todas: STS 421/2016 de 12 mayo, ECLI:ES:TS:2016:2536. Por contra, el plazo se suspende por la presentación, entre otros, de una solicitud de aclaración o un incidente de nulidad de actuaciones, salvo que su interposición sea manifiestamente improcedente, abusiva o fraudulenta, por todas: STS 1007/2022 de 22 diciembre ECLI:ES:TS:2022:4942.

Asimismo "incumbe al recurrente no sólo indicar que lo ha interpuesto oportunamente, sino fijar con claridad el 'dies a quo' y acreditar su certeza con prueba concluyente **de modo y manera que** "la fecha inicial para el cómputo no puede ser la elegida aleatoriamente por el demandante, sino que a éste le corresponde acreditar fehacientemente el momento en que se recobraron los documentos" STS 125/2022 de 8 febrero, revisión 13/2020 ECLI:ES:TS:2022:522.

STS 39/2023 Revisión ECLI:ES:TS:2024:3972

Se desestima la demanda de revisión instada por la trabajadora frente a sentencia en materia de despido disciplinario. Se invocaban (tardíamente) grabaciones sonoras aportadas (por la empresa) al juicio, sin haber agotado los recursos previstos (y el incidente de nulidad de actuaciones) y desconociendo que la procedencia del despido se basaba en diversas fuentes probatorias.

La demanda se formula **sin haber agotado los recursos posibles**: no se intentó la casación unificadora ni la nulidad de la sentencia pese a protestar frente a la vulneración de la tutela judicial efectiva y la demanda se ha **presentado más allá de los tres meses** desde que se obtuvieron los documentos en que se basa, por lo que debiera haberse inadmitido. Además, la grabación completa no sería un documento decisivo dado que la sentencia consideró suficientemente **acreditados los hechos constitutivos** del despido disciplinario **por las testificales y documentación aportada, no solo por la grabación**.

En el caso de la **STS 09-07-2024; Revisión 26/2023 ECLI:ES:TS:2024:3966** la revisión se insta igualmente **sin haber agotado de manera pertinente los recursos** posibles (el Rcdud fue presentado fuera de plazo), y **se formulada de manera deficiente**, porque no indica el concreto motivo. Finalmente, la Sala considera inhábiles para acreditar la causa del art. 510.1.1º LEC las sentencias posteriores a la combatida.

La Sala estima el motivo de suspensión del plazo de tres meses para interponer la demanda de revisión por la solicitud de nombramiento de abogado de oficio, por tratarse de un criterio pacífico y reiterado en la jurisprudencia (STS, entre otras, de 7 de abril de 2021, rec. 26/2019 ECLI:ES:TS:2021:1429 y 28 de junio de 2016, rec. 8/2014 ECLI:ES:TS:2016:3241) que dicho plazo es de caducidad y que se suspende por la solicitud de abogado de oficio.

STS 09-07-2024 R. Revisión 36/2023 ECLI:ES:TS:2024:3964

Procede la desestimación de la demanda porque la petición no tiene encaje en el art. 510.1.1º LEC: Se aporta un documento que la actora pudo hacerlo valer en el pleito a los efectos de introducir en el debate la cuestión relativa a la voluntariedad o no del cese en el trabajo, que es el objetivo ahora perseguido en

su demanda. Además, no puede alegarse que el certificado haya sido recobrado u obtenido con posterioridad a la sentencia cuya revisión se pretende ni se cumple el requisito de que el documento hubiera sido detenido por la contraparte.

STS 15-10-2024, Revisión 41/2022 ECLI:ES:TS:2024:4992

Se insta la revisión sin haber agotado los recursos posibles (suplicación), de forma extemporánea y formulada de manera deficiente (pretende un nuevo enjuiciamiento). Inhabilidad de auto posterior (y sin firmeza) para acreditar la causa del art. 510.1.1º LEC. La demanda pretende introducir un hecho posterior en el debate resuelto en la sentencia de despido bajo la consideración de que pondría de manifiesto, con efecto retroactivo, que el despido no existió y este planteamiento no puede ser admitido por cuanto olvida que el documento refleja una realidad posterior al despido, como es el percibo de unas cantidades que se refieren a fechas posteriores a la sentencia. **Lo que pretenden los demandantes, por tanto, es que se proceda a un nuevo examen de la cuestión debatida en el pleito principal a partir de una circunstancia sobrevenida a la que intenta anudar una consecuencia retroactiva;** lo que es completamente contrario a la naturaleza de la revisión de sentencias firmes.

STS 15-10-2024, Revisión 15/2023 ECLI:ES:TS:2024:5016

Incumplimiento de los requisitos exigidos. No corresponde a la revisión volver a calificar el despido del actor, sino determinar si concurre la causa de rescisión de la sentencia firme que declaró su procedencia.

Con independencia de que la actuación del trabajador pueda ser analizada y enjuiciada desde otros puntos de vista, como por ejemplo el laboral o de infracción administrativa, lo anterior constituye prueba evidente de que **los hechos imputados existieron, aunque no merecieran una sanción penal.**

STS 15-10-24, Revisión 41/2023 ECLI:ES:TS:2024:5091

Demanda de revisión extemporánea, por haber **transcurrido más de tres meses desde que el trabajador accionante conoce la anomalía denunciada** y aunque se entienda suspendido el plazo por la interposición del incidente de nulidad.

STS 29-10-2024, Revisión 34/2022 ECLI:ES:TS:2024:5393

Corresponde a la parte demandante determinar con claridad el dies a quo para el cómputo del plazo y acreditar que la demanda se ha interpuesto dentro del mismo. Los **documentos** en los que pretende fundarse la revisión **no tienen el carácter de documentos recobrados o decisivos.**

STS 04-12-2024, Revisión 5/2024 ECLI:ES:TS:2024:6031

El acta de la declaración realizada por el investigado en diligencias no constituye documento a los efectos del art. 510.1.1º LEC que constituya prueba plena en relación con la veracidad de lo manifestado. Además, la **declaración del testigo se produjo mucho después de dictada la sentencia de instancia**, por lo que no podría considerarse como un documento recobrado o recuperado ni retenido por la contraparte.

STS 20-12-2024, Revisión 97/2024 ECLI:ES:TS:2024:6262

En la demanda no se justifica el momento en que accedió al Informe en que basa la revisión, por lo que **no puede determinarse el dies a quo desde el que debiera comenzar el plazo de tres meses**, lo que conlleva, sin más a la

consideración de que la demanda es extemporánea. La ausencia de recurso de casación unificadora, la extemporaneidad en la formulación de la demanda o su **deficiente técnica** abocan a su desestimación (en puridad, a su inadmisión si así se hubiera decidido en su momento).

STS 11-03-2025, Revisión 105/2024 ECLI:ES:TS:2025:1125

Solicitante de pensión de viudedad que invoca documento (posterior a las sentencias combatidas) referido a su condición de víctima de violencia de género. No ha agotado los recursos previos; la demanda es extemporánea y el documento invocado no es idóneo porque ya fue aportado (infructuosamente) al procedimiento. El demandante no determina con exactitud qué documentos en concreto, de los numerosísimos aportados con la demanda, constituyen la causa concreta de revisión. Las restricciones de movilidad derivadas del COVID fueron levantadas mucho antes del 1 de mayo de 2024, por lo que no ha existido impedimento alguno para que la actora hubiera recuperado los documentos con anterioridad a esa fecha

STS 23-04-2025, Revisión 32/2024 ECLI:ES:TS:2025:1830

En cuanto al requisito de haber agotado los recursos previos, la demandante interpuso recurso de suplicación y posteriormente acudió en amparo ante el Tribunal Constitucional. Se argumenta en este caso que **no era posible considerar que resultara pertinente la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina**, por lo que la demanda debe examinarse por no resultar imprescindible su interposición a los efectos de considerar agotada la vía previa a la revisión; en este sentido, por todas, STS 525/2024 de 3 abril (rev. 14/2023) ECLI:ES:TS:2024:1861. Finalmente, el incidente de nulidad de actuaciones, por su naturaleza, no constituye un vehículo adecuado para obtener la nulidad de un procedimiento fundamentada en cuestiones de fondo.

STS 24-04-2025, Revisión 9/2024 ECLI:ES:TS:2025:1970

En cuanto al agotamiento de recursos previos cuando la revisión se basa en el art. 510.1 LEC, siguiendo doctrina previa, tiene en cuenta que en el momento de dictarse la STSJ Cataluña 2936/2018 ECLI:ES:TSJCAT:2018:4091 nuestra jurisprudencia era la recogida y aplicada por ella misma y no constaba la existencia de sentencia firme alguna que albergase doctrina que hubiera podido fundamentar la contradicción. Además, en asuntos similares la casación unificadora había sido inadmitirla por ausencia de contenido casacional, por lo que **no es posible considerar que resultara pertinente la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina**. Finalmente, como explica la STS 525/2024 de 3 abril (rec. 14/2023) ECLI:ES:TS:2024:1861, en asunto similar al presente, **habida cuenta del derecho cuya infracción ha sido trasladada ante el Tribunal de Estrasburgo (propiedad) y de su ubicación constitucional (art. 33.1, Sección 2ª del Capítulo II del Título I CE), no parece que fuere exigible la interposición del incidente de nulidad de actuaciones para considerar agotados todos los recursos**.

8.3.- Causas de revisión.

8.3.1.- Recuperación u obtención de documentos decisivos.

STS 09-07-2024, Revisión 26/2023. ECLI:ES:TS:2024:3966

Corresponde a la parte demandante determinar con claridad la fecha inicial para su cómputo y acreditar que el recurso se ha interpuesto en tiempo hábil. No procede fijar el día inicial en la fecha en aquel que la demandante manifiesta que ha tenido conocimiento de los hechos. Respecto del carácter decisivo de los documentos en que se basa la revisión: STS 815/2018 de 11 septiembre (rec. 20/2017) ECLI:ES:TS:2018:3283, con cita de abundantes precedentes, explica que los **documentos hayan de ser de tal naturaleza que por sí solos pongan en evidencia que el fallo de la sentencia impugnada se hubiera visto afectado con su presencia en el litigio**. Finalmente, la **falta de aportación del documento debe tener una precisa explicación causal**: el mismo no estuvo disponible durante el proceso “por fuerza mayor o por obra de la parte en cuyo favor se hubiere dictado” la sentencia impugnada (art. 510.1.1º LEC).

En el caso de autos la demanda debiera haberse inadmitido. Cualquier causa que pudiese motivar en su momento la inadmisión, una vez que se llega a la fase de sentencia queda transformada en causa de desestimación (por todas, SSTs 1036/2016 de 2 diciembre ECLI:ES:TS:2016:5690).

8.3.2.- Maquinación fraudulenta.

STS 16-10-2024, Revisión 43/2023 ECLI:ES:TS:2024:4999

Aun aceptando que el demandante tuviera conocimiento de la existencia de unas oficinas situadas en otro lugar distinto al del domicilio social de la empresa, ello no implica que haya incurrido en la conducta maliciosa porque **una vez despedido, no tenía por qué conocer si el domicilio social había sido o no trasladado y el Juzgado no requirió al demandante para la aportación de un nuevo domicilio**. Tampoco merece elogio procesal que una empresa abandone un domicilio social sin tomar unas mínimas medidas para asegurarse el recibo de las comunicaciones que pudieran llegar allí.

STS 11-03-2025, Revisión 98/2024 ECLI:ES:TS:2025:1124

La alegación de que ha existido maquinación fraudulenta está relacionada con la conducta procesal de la representación letrada del sindicato en su día demandante. **La Letrada se limitó a defender los intereses de los trabajadores, partiendo de una realidad no discutida (la ocupación del local por parte del Ministerio), con fundamento en no haberse cumplido por la empresa las prescripciones de la Ley relativas a los despidos colectivos**.

La postura procesal de la parte actora se fundamentó en la falta de declaración legal de existencia de fuerza mayor, requisito que resulta imprescindible para la procedencia de despidos basados en estas situaciones.

STS 11-03-2025, Revisión 103/2024 ECLI:ES:TS:2025:1131

Inexistencia de maquinación fraudulenta por parte de la trabajadora. La revisión se fundamenta en el apartado 1.4 del artículo 510 LEC, maquinación fraudulenta de la parte actora "por facilitar datos erróneos para los edictos con el fin de impedir su comparecencia a juicio". **Las decisiones tomadas por el Juzgado en el sentido de averiguar otros domicilios, enviar la citación a otro domicilio, y en definitiva publicar el edicto en el BOE, con un nombre y NIF de otra empresa, no se corresponden con actividad alguna de la parte actora**.

8.3.3.- Revisión con base en posterior condena penal por falso testimonio.

STS 21-01-2025, Revisión 8/2024 ECLI:ES:TS:2025:228

Demanda de revisión frente a sentencia desestimando la demanda por extinción causal por acoso laboral, **con base en la posterior condena penal por falso testimonio** de una compañera de trabajo. Necesidad de que el testimonio declarado falso en vía penal hubiera sido decisivo en el procedimiento combatido. Es cierto que la esposa del codemandado, testigo en el juicio cuya sentencia se pretende revisar, ha sido condenada por falso testimonio en ese concreto juicio. Pero **ni fue la única persona que testificó, ni esa fuente probatoria fue el único o principal elemento probatorio que el órgano judicial tuvo en cuenta** para llegar a las conclusiones fácticas que alcanzó. La sentencia toma en cuenta el testimonio de los testigos, entre los que se encuentra también una amiga de la actora, de las propias partes, así como de la documental aportada por la empresa. No existe ningún hecho probado que haya sido establecido en función únicamente de la prueba testifical. En STS 20 julio 2012 (rev. 15/2011) ECLI:ES:TS:2012:6216 la Sala ha advertido que la causa de revisión alegada requiere como presupuesto que exista una sentencia anterior condenando al testigo por falso testimonio, y, además, que ese testimonio declarado falso haya sido determinante único del fallo que se pretende revisar.

8.3.4.- Revisión por absolución penal respecto de hechos motivadores del despido.

STS 18-02-2025, revisión 104/2024 ECLI:ES:TS:2025:739

En una demanda de revisión el trabajador fue absuelto de los hechos motivadores de la procedencia de su despido. Se declara que **no cabe la rescisión de la sentencia firme de despido si la absolución penal por los mismos hechos se debe a la ausencia de tipicidad incriminatoria**. La STS 111/2017 de 8 febrero (rev. 11/2015) ECLI:ES:TS:2017:1013, con cita de otros muchos precedentes, explica que la sentencia penal solo producirá efectos en el procedimiento de despido cuando la sentencia sea absolutoria por inexistencia del hecho o no haber participado el sujeto en los mismos.

9.- Error judicial.

STS 15-10-2024, Error judicial 7/2023 ECLI:ES:TS:2024:4989

Demanda de error judicial presentada por trabajadora que sufrió accidente laboral y reclamó (a empresa y Aseguradora) indemnización por “perjuicio personal”. **El deficiente agotamiento de los recursos procedentes** debiera haber llevado a la inadmisión de la demanda, lo que ahora se traduce en su desestimación. En cuanto al motivo de fondo se declara que la decisión adoptada por la sentencia del Juzgado se mueve dentro de la lógica y de la interpretación de las normas de aplicación.

STS 16-10-2024, Error judicial 9/2023 ECLI:ES:TS:2024:4993

Además de no haberse agotado los remedios posibles y de haberse interesado nombramiento de Abogado de oficio y presentado la demanda con la asistencia del libremente designado, se declara que **no constituye equivocación flagrante cuando, tramitándose diversos expedientes para la valoración de**

la incapacidad permanente, no se valoran todas las minoraciones concurrentes el día del juicio.

STS 04-12-2024, Error judicial 6/2023 ECLI:ES:TS:2024:6030

La sentencia declara que el error denunciado no concurre en los términos exigidos por la jurisprudencia. **Las decisiones interpretativas adoptadas por el Tribunal Superior se mueven dentro de la lógica y de las normas de la hermenéutica jurídica**, lo que descarta la apreciación del error judicial denunciado.

STS 15-01-2025, Error judicial 2/2024 ECLI:ES:TS:2025:151

La sentencia aprecia la interposición extemporánea de la demanda y la falta de agotamiento de los recursos; tampoco aprecia error porque **la pretensión dirigida a la fijación de una fecha de efectos diferente de la que consta en la sentencia que se impugna, por virtud de una interpretación jurídica de las normas aplicables, no constituye en ningún caso un error judicial** en los términos en que se ha definido esta institución procesal.

10.- Impugnación de actos de Administraciones públicas.

STS de 20-05-2025, demanda 2/2023 ECLI:ES:TS:2025:2403

Demanda que impugna un Acuerdo del Consejo de Ministros que confirmó un acta de infracción de la ITSS (sanción de 225.018 euros) por obstrucción a la labor inspectora del art. 50.4.a) de la LISOS.

La sentencia STS 1140/2024, de 17 de septiembre (rec. 2669/2021) ECLI:ES:TS:2024:4727, reproduce la doctrina de la Sala Contencioso-administrativa del TS 1251/2021, de 20 octubre (recurso 1735/2020) ECLI:ES:TS:2021:3847, la cual explica que el «dies ad quem» (día final) del plazo de cinco meses previsto en el art. 8.2 del Real Decreto 928/1998 es la fecha del acta de liquidación, no la fecha de su notificación.

Se argumenta que la notificación del acta de infracción supone la apertura de la fase de alegaciones de la empresa, pero la fecha del acta de infracción es la que debe tenerse en cuenta respecto de los plazos para la finalización de las actuaciones inspectoras y su elevación al órgano competente.

11.- Ejecución.

11.1.- Ejecución definitiva.

STS 27-05-2025, Rcad 5359/2022 *

El trabajador no ejercitó la opción del art. 43.4 del ET antes de que se dictara la sentencia firme que declaró la nulidad del despido y condenó al pago de salarios de tramitación. La sentencia del TSJ estimó el recurso de suplicación del trabajador y declaró la existencia de una cesión ilegal y condenó solidariamente al SAS. Posteriormente, el trabajador ejercitó la opción a favor de la cesionaria SAS. Aunque dicha opción no tiene efecto constitutivo, estamos ejecutando una sentencia cuya parte dispositiva fija el importe concreto que debe abonarse en concepto de salarios de tramitación. **La opción por la cesionaria se materializa en su reincorporación en dicha empresa, pero no puede alterar la concreta**

cuantía de los salarios de tramitación que se fijaron en la sentencia que se está ejecutando.