



# Newsletter Derecho Laboral

Febrero 2025

**forv/s**  
**mazars**

## **Normativa:** Nuevo permiso retribuido por donación de órganos

**Entra en vigor el próximo 3 de marzo y está destinado a cubrir el tiempo indispensable para la realización de actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que estos deban efectuarse dentro de la jornada laboral.**

La Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante ha modificado el ET por lo que, a partir del 3 de marzo de 2025, se establece un nuevo permiso retribuido para la donación de órganos.

Pues bien, se modifica el ET, en el que se introduce la letra g) en el apartado 3 del artículo 37 del ET, estableciendo el derecho de la persona trabajadora, previo aviso y justificación, para ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, «por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo».

Este permiso surge debido a la necesidad de que las personas donantes asistan a diversas actividades previas a la extracción del órgano o tejido, como la recepción de información sobre los riesgos y consecuencias de su decisión, la realización de pruebas médicas y, en algunos casos, la administración de medicación. Dado que estos procedimientos pueden extenderse a lo largo de toda la jornada laboral o solo parte de ella, este permiso trata de cubrir aquellas ausencias necesarias que, por tratarse de actos preparatorios de diversa naturaleza,

no quedan cubiertas por la situación especial de IT por no alcanzar en su duración toda la jornada médica.

El objetivo de esta medida es garantizar la protección de los derechos laborales de los donantes, facilitando su participación en los procedimientos médicos. Con ello, se fomenta la donación de órganos y tejidos al eliminar barreras laborales que pudieran disuadir a los potenciales donantes. Esta regulación refuerza el compromiso del marco legal con la salud pública y la solidaridad, asegurando que la donación sea un proceso accesible y compatible con la vida laboral de los trabajadores.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la normativa.**

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo permite modificar la demanda para solicitar la nulidad del despido por represalia.

**La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia núm. 49/2025 de 23 de enero, en la que establece que un trabajador puede modificar su escrito de demanda para alegar la nulidad del despido por represalia, aunque en la papeleta de conciliación previa solo se hubiera solicitado la improcedencia del cese.**

El demandante, empleado de Eurocam La Portalada, SLU, había impugnado inicialmente su despido solicitando su improcedencia. Posteriormente, en su demanda, argumentó que la extinción de su contrato fue una represalia por haber manifestado su disconformidad con su remuneración y con diversos incumplimientos empresariales. La empresa recurrió, alegando que la modificación de la demanda generaba indefensión, ya que en la conciliación previa no se había alegado esta causa de nulidad.

El Tribunal Supremo fundamenta su decisión en el artículo 80.1 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), destacando que la exigencia de correspondencia entre la papeleta de conciliación y la demanda debe interpretarse de manera flexible. El objetivo es evitar la indefensión de la parte demandada sin obstaculizar el acceso a la tutela judicial efectiva. La sentencia subraya que el demandante presentó su papeleta de conciliación sin asistencia letrada y utilizando un modelo normalizado que no contemplaba la opción de alegar nulidad por represalia. Además, la empresa demandada no compareció al acto de conciliación, lo que refuerza la ausencia de indefensión.

El fallo confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, que declaró nulo el despido y ordenó la readmisión del trabajador con el pago de los salarios de tramitación. Asimismo, el Supremo rectifica su doctrina anterior, establecida en la STS 528/2020, y reconoce que la modificación de la demanda para alegar la nulidad del despido en estos términos es válida y conforme con el derecho a la tutela judicial efectiva.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo otorga a los trabajadores encargados de la Prevención de Riesgos las mismas garantías que tienen los Representantes de los Trabajadores frente a los despidos.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 20 de enero de 2025, establece que un trabajador designado por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa tiene el derecho de opción entre readmisión o indemnización en

caso de que su despido sea calificado como improcedente.

Un trabajador que prestaba servicios en una empresa dedicada a la actividad de venta y reparación de automóviles y vehículos de motor ligeros fue despedido disciplinariamente en fecha 11 de marzo de 2022 por motivos disciplinarios.

El trabajador despedido había solicitado dos préstamos de 3.000€ y 1.500€, en aplicación de un Reglamento Regulador de Fondos Sociales que permitía a los trabajadores solicitar distintos préstamos a la empresa. Cuando éste trató de solicitar otro por valor de 1.500€, se le denegó ya que tenía aún préstamos sin cancelar (aplicando lo regulado en el Reglamento anteriormente mencionado, la concesión de otro préstamo no podía permitirse).

La última persona con la que el trabajador comentó este asunto fue con el Delegado de Personal de la empresa y como éste, de nuevo, le negó la posibilidad de acceder al tercer préstamo, el trabajador comenzó hacer comentarios constantes para desacreditar a su compañero.

Ésta fue la causa de su despido, que fue estimado improcedente por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Almería y por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Por su lado, el Tribunal Supremo estudia varias sentencias indicando que, aunque parezca que éstas vincularan las garantías que ostentan los trabajadores designados para realizar la actividad preventiva dentro de la empresa a las actuaciones dentro de esas actividades de prevención, eso no era así. Es cierto que este tipo de trabajadores no pueden ser despedidos por razones vinculadas a dicha actividad, pero también lo es que la aplicación de la garantía del 56.4 ET en caso de despido improcedente, que opera en todo caso.

Así, a las personas trabajadoras designadas por la empresa para la prevención de riesgos laborales en la misma, le corresponde el derecho de opción recogido

en el art. 56.4 ET, aunque el despido lo haya sido por conductas no relacionadas con su actividad de prevención, otorgándose ésta a la persona y no quedando funcionalmente limitada.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

**Jurisprudencia:** En los casos de incentivos establecidos por convenio, el Tribunal Supremo establece que serán nulas aquellas cláusulas con motivos discriminatorios, pero no el incentivo en sí.

[El Tribunal Supremo declara que no es necesario anular el artículo del convenio que regula un incentivo siempre y cuando sea posible su aplicación, evitando aplicar las penalizaciones discriminatorias.](#)

La Sala parte de la premisa de que los incentivos salariales son herramientas válidas para combatir el absentismo, siempre que estos respeten los principios de igualdad y no discriminación. En consecuencia, las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida.

El hecho de que alguna de las causas o condiciones que definan a un complemento salarial fijado por convenio deban ser consideradas nulas (en este caso, un plus de incentivos vinculado a que no haya ausencias, aunque éstas estén vinculadas a enfermedad o conciliación) no implica que este incentivo en su totalidad deba ser nulo. En este sentido, al interpretar y aplicar el precepto del

convenio, además de las ausencias permitidas expresamente mencionadas, se deberán de excluir también todas aquellas que sean discriminatorias.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

**Jurisprudencia:** El registro retributivo no debe determinar la retribución media y la mediana de los puestos en los que solo prestan servicios personas trabajadoras de un único sexo o en los que solo existen 1 o 2, así como en las situaciones en las que en uno de los sexos no haya ninguna persona trabajadora y en la otra sí.

[El Tribunal Supremo declara que la empresa está obligada a cumplir tanto con el artículo 28 ET como con la normativa sobre protección de datos personales.](#)

En esta Sentencia del Supremo, se resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una Empresa contra la Sentencia dictada por la Audiencia Nacional resolviendo a favor de la Confederación General del Trabajo (CGT) y los sindicatos CCOO, USO, entre otros.

La CGT interpone demanda de conflicto colectivo solicitando la declaración del derecho de información a facilitar los datos retributivos en materia de transparencia retributiva. Así, la Audiencia Nacional resuelve declarando la obligación de facilitar los datos retributivos, en los supuestos en donde exista 1 o 2 personas trabajadoras en alguno de los sexos, y en las situaciones en las que en uno de los sexos no haya ninguna persona trabajadora y en la otra sí, ordenando que cese la ausencia de información retributiva.

Tal y como declara el Supremo, el registro retributivo, acorde con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores debe mostrar la totalidad de las medias y las medianas del salario base, complementos salariales y extrasalariales, cumpliendo así con el principio de transparencia y al mismo tiempo con la normativa sobre protección de datos, esto es el Reglamento de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y la LO de 2018 de Protección de Datos Personales.

En este recurso de casación, lo que se le imputa a la empresa es que no facilite la retribución de aquellas categorías o puestos de trabajo en que exista solo una o dos personas trabajadoras del mismo sexo. Además, si no existe posibilidad de comparar por tal motivo la existencia de discriminación retributiva entre mujeres y hombres, no hay razón por la que la empresa deba facilitar esa retribución.

También, las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. Y quedarán obligadas aquellas que dispongan de una plantilla de más de 50 a justificar que las diferencias que superen el 25% no se deben a motivos sobre el sexo de las personas trabajadoras.

Es relevante apuntar que, en la actualidad, no existe una norma legal que habilite dar el salario concreto de un trabajador, solo medidas o medianas. Por último, debemos recordar el objetivo del registro salarial, esto es la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo declara que el voto telemático es contrario al régimen electoral sindical vigente ya que la normativa actual no lo contempla como una modalidad válida.

**La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia núm. 5/2025 de 5 de febrero, determina que el uso del voto telemático en los procesos electorales sindicales no se ajusta a la normativa actual ni a las garantías establecidas en el régimen electoral vigente.**

El caso surge a raíz de un acuerdo entre varias organizaciones sindicales y las empresas del Grupo Iberdrola, mediante el cual se preveía la posibilidad de ejercer el derecho al voto en los procesos electorales sindicales mediante un sistema mixto que incluía el voto presencial, por correo y telemático. Sin embargo, la sentencia concluye que esta última modalidad de votación no está contemplada en la legislación y, al tratarse de una materia indisponible, no puede ser introducida ni siquiera mediante acuerdo colectivo.

El Tribunal Supremo fundamenta su decisión en la normativa electoral sindical vigente, subrayando que la regulación actual exige que el procedimiento se desarrolle conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, sin que exista habilitación legal para incorporar nuevas formas de votación. Asimismo, destaca que la seguridad y garantía del proceso electoral requiere un sistema que permita la supervisión y el control de los votos emitidos, lo que actualmente solo se asegura con los métodos tradicionales de votación.

El fallo confirma la invalidez del acuerdo alcanzado entre los sindicatos y la empresa, reiterando que cualquier cambio en el sistema de votación debe realizarse a través de una reforma legislativa y no mediante pactos colectivos. Esta sentencia marca un precedente relevante en el ámbito de las elecciones sindicales y refuerza la necesidad de respetar los mecanismos previstos por la normativa vigente.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo refuerza la protección frente al despido por ineptitud sobrevenida en casos de discapacidad o enfermedad prolongada.

**Las empresas deben acreditar la realización de ajustes razonables antes de despedir a trabajadores con discapacidad o incapacidad temporal prolongada, según el Tribunal Supremo.**

El Supremo ha dictado una sentencia clave en materia de despidos por ineptitud sobrevenida, reafirmando la protección de los trabajadores con discapacidades o en situaciones de incapacidad temporal prolongada. En este caso, se declaró nulo el despido de una trabajadora diagnosticada con una enfermedad grave, cuyo servicio de prevención la calificó como “no apta” sin que la empresa adoptara ajustes razonables en su puesto de trabajo. La decisión sienta un precedente relevante en la interpretación de la protección frente a la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral.

El fallo establece que una enfermedad prolongada puede asimilarse a una discapacidad a efectos del derecho de la Unión Europea. Por tanto, el empresario no puede extinguir el contrato basándose únicamente en la ineptitud sobrevenida sin antes analizar la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo. En este caso, la empresa justificó la extinción del contrato con base en un informe de prevención, pero no realizó estudio alguno sobre la viabilidad de ajustes razonables o reubicación de la trabajadora, lo que llevó a la calificación del despido como nulo por discriminación.

El Supremo refuerza así la doctrina que exige a las empresas valorar medidas alternativas antes de proceder al despido de trabajadores en situaciones de especial vulnerabilidad. Se recuerda que los informes de los servicios de prevención no son pruebas absolutas para justificar una extinción contractual si no se acreditan intentos de adaptación del puesto. Esta sentencia alinea la normativa española con los

principios de igualdad y no discriminación recogidos en la legislación comunitaria.

Este fallo subraya la creciente exigencia jurisprudencial de que las empresas cumplan con su deber de realizar ajustes razonables en casos de discapacidad o enfermedades prolongadas. Su impacto en la gestión de recursos humanos es significativo, ya que obliga a las compañías a extremar las precauciones antes de fundamentar despidos en la ineptitud sobrevenida, reforzando la protección de los trabajadores frente a decisiones que puedan resultar discriminatorias.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.**

# Contacto

derecho.laboral@mazars.es

Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars Group SC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios. Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P; Forvis Mazars Tax & Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P; Forvis Mazars Financial Advisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 800 profesionales en 8 oficinas.

Visita [forvismazars.com/es](https://forvismazars.com/es) para conocer más.

© Forvis Mazars 2025. All rights reserved.

