



Newsletter Derecho Laboral

Julio 2025

forv/s
mazars

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo reitera que, conforme a la normativa actual, la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial

Continuando con la línea ya expuesta en la Sentencia de 19 de diciembre de 2024, el Pleno del Tribunal Supremo señala nuevamente que la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56.1 ET no puede incrementarse con otras cuantías que atiendan a las circunstancias de cada caso.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo vuelve a cerrar la puerta a la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan obtener una indemnización superior a la legalmente tasada en casos donde se produzca un despido injusto, salvo que el propio legislador modifique la normativa española.

De esta manera, el Tribunal Supremo considera que la normativa española no vulnera lo establecido ni lo establecido en el artículo 10 del Convenio 158 OIT ni el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, y que el sistema tasado ofrecería una “reparación adecuada” cumpliendo con lo establecido en estas dos normas.

Siguiendo el argumento expuesto en la Sentencia de 19 de diciembre, la norma interna solo puede ser desplazada en favor de la internacional en aquellos casos donde la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica. Por lo tanto, dado que ninguno de los preceptos internacionales obliga o establece un sistema indemnizatorio específico, sino que se limitan a exigir un resultado determinado en forma de indemnización o reparación adecuada, la Sala entiende que la norma española cumpliría con el fin perseguido y un cambio solo podría materializarse a través de una intervención del legislador.

La parte más novedosa de la resolución no proviene directamente de la sentencia, si no de los dos votos particulares formulados. El primero de ellos, formulado por el magistrado Félix Azón, destaca por defender que la normativa española ya permite la posibilidad de acceder a indemnizaciones adicionales, si bien en forma de reclamación de daos adicionales. El segundo de ellos, formulado por la magistrada Isabel Olmo – al que se adhiere el magistrado Rafael López, se separa de la interpretación mayoritaria y defiende que, aunque los preceptos internacionales sean indeterminados, su materialización no debe de quedar a expensas de la intervención del legislador, sobre todo en los casos más flagrantes.

En conclusión, con esta sentencia parece cerrarse el debate sobre la aplicación de la indemnización adicional desde la perspectiva de la doctrina jurisprudencial, quedando en la mesa del poder legislativo el sí modificar o no el actual sistema indemnizatorio español.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a nuestra Alerta.

Normativa: El Consejo de Ministros aprueba la ampliación de la duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor, en el marco de las políticas públicas orientadas a reforzar la conciliación familiar y laboral, la corresponsabilidad parental y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

La medida se materializa mediante Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado que comporta la modificación del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en desarrollo de la Directiva (UE) 2019/1158,

completando así su transposición al ordenamiento jurídico español.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo al contenido del Real Decreto y en este otro [enlace](#) el acceso a nuestra Alerta con una explicación en detalle con los principales cambios introducidos por la norma.

Jurisprudencia: Primera sentencia de lo Social que reconoce el disfrute retribuido del permiso parental a un trabajador.

[El Juzgado Social nº 1 de Barcelona reconoce el derecho al permiso parental retribuido y abre la puerta a un cambio jurisprudencial hacia el reconocimiento pleno del permiso parental retribuido justo antes de la publicación del Decreto que pretende regular la materia](#)

El trabajador demandante, con contrato indefinido desde 2016 y padre de dos menores, solicitó por escrito un permiso parental retribuido de ocho semanas, en virtud del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET). La empresa no respondió a la petición. El trabajador interpuso demanda solicitando el reconocimiento de dicho derecho.

Ante la demanda del trabajador, la empresa alegó **falta de adecuación procesal**, sosteniendo que el procedimiento correcto era el de "reconocimiento de derecho". Sin embargo, el juzgado desestimó esta excepción, considerando que el **permiso parental es un derecho de conciliación** que, por su naturaleza urgente y sensible, debe tramitarse por el procedimiento especial del **artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**, relativo a derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El punto central del debate fue si el **permiso parental debía ser retribuido**, dado que el artículo 48 bis ET

no contempla expresamente su carácter retribuido. El juzgador resolvió afirmativamente en base a los siguientes argumentos:

- (i) **Primacía del Derecho de la Unión Europea**, especialmente la **Directiva 2019/1158/UE**, cuyo artículo 8 establece que los Estados miembros deberán garantizar una **prestación económica durante el permiso parental**, para que ambos progenitores puedan disfrutarlo efectivamente.
- (ii) **Inactividad del legislador español**, que no ha transpuesto en plazo la directiva (2 de agosto de 2022), motivo por el cual el magistrado considera que **debe aplicarse directamente el contenido de la norma europea**, en tanto es clara, precisa y suficientemente determinada.

Como se comentaba, esta es una de las primeras sentencias en nuestro país que reconoce la retribución de este permiso que viene impuesto por la UE.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo avala la exención de la indemnización por despido de altos directivos en el Impuesto Sobre la Renta de Personas Físicas ("IRPF").

[El tribunal Supremo consolida doctrina en materia de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas \(IRPF\) de las retribuciones e indemnizaciones percibidas por altos directivos, especialmente en casos de extinción contractual por desistimiento del empresario.](#)

El caso tiene su origen en una liquidación provisional practicada el 24 de agosto de 2018 por la Delegación Especial de Madrid de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (en adelante, "AEAT"),

relativa al IRPF del ejercicio fiscal 2013 de un alto directivo.

La AEAT regularizó un importe de 8.788.844,14 euros, reduciendo la deducción por rendimientos irregulares, prevista en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF, de 120.000,00 euros a 100.000,00 euros, lo que incrementó la base imponible del contribuyente. La Administración fundamentó su decisión en el hecho de que el actor no mantenía una relación laboral común, sino una relación mercantil derivada de su condición de miembro del Consejo de Administración y de alto directivo, lo que, a su juicio, impedía la aplicación de la reducción mencionada.

Contra esta resolución, el actor interpuso una reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC), que fue desestimada el 10 de julio de 2015. Posteriormente, presentó un recurso contencioso-administrativo (autos nº 819/2019) ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional que, estimó el recurso, declarando que las retribuciones del actor cumplían los requisitos para acogerse a la reducción del artículo 18.2 de la Ley del IRPF. Contra esta resolución, se alzó la AEAT en recurso de casación.

El objeto de debate se centra en dos cuestiones fundamentales de interés casacional. La primera cuestión consistía en determinar si las retribuciones percibidas por un alto directivo, que simultáneamente es miembro del Consejo de Administración, pueden beneficiarse de la reducción del 30% por rendimientos irregulares establecida en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF, siempre que se cumplan los requisitos legales. La segunda cuestión buscaba aclarar si, en los casos de extinción de un contrato de alta dirección por desistimiento del empresario, existe un derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año trabajado, con un límite de seis mensualidades, y si dicha indemnización está exenta de tributación en el IRPF conforme al artículo 7.e) de la Ley del IRPF. Esta última cuestión se fundamentaba en la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en su

sentencia de 22 de abril de 2014 (recurso de casación nº 197/2013).

Respecto a la primera cuestión – posibilidad de beneficiarse de la reducción por rendimientos irregulares - el Tribunal examinó si las retribuciones percibidas por el actor, en su doble condición de alto directivo y consejero, podían acogerse a la reducción del 30% prevista en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF. La AEAT había argumentado que la relación de Don Diego con la empresa era de naturaleza mercantil, y que, por tanto, no procedía la aplicación de la reducción, reservada para rendimientos del trabajo.

El Tribunal Supremo, tras un análisis detallado, concluyó que la naturaleza de la relación (laboral o mercantil) es irrelevante para la aplicación del artículo 18.2 de la Ley del IRPF, siempre que los rendimientos cumplan los requisitos objetivos establecidos en dicho precepto, como su carácter irregular y su percepción en un único ejercicio fiscal.

En cuanto a la segunda cuestión - si, en los casos de extinción de un contrato de alta dirección por desistimiento del empresario, existe un derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año trabajado, con un límite de seis mensualidades y si está exenta de tributación en IRPF-, el Tribunal reiteró la doctrina establecida en su sentencia de 22 de abril de 2014, según la cual, en los supuestos de extinción de un contrato de alta dirección por desistimiento del empresario, el trabajador tiene derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año de servicio, con un límite de seis mensualidades. Esta indemnización, conforme al artículo 7.e) del Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, está exenta de tributación en el IRPF, siempre que se cumplan las condiciones legales.

La sentencia consolida una doctrina jurisprudencial de gran relevancia, al establecer que la aplicación de la reducción por rendimientos irregulares no depende de la naturaleza laboral o mercantil de la relación, sino

del cumplimiento de los requisitos objetivos del artículo 18.2 de la Ley del IRPF.

Asimismo, reafirma la exención de la indemnización por despido en contratos de alta dirección, conforme al artículo 7.e) de la misma ley. Estas interpretaciones refuerzan los principios constitucionales de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de los principios tributarios en contratos de alta dirección.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo refuerza los límites a las sanciones disciplinarias empresariales

[Una reciente sentencia exige fijar en la comunicación al trabajador la fecha exacta o un criterio objetivo para el cumplimiento de la sanción, excluyendo que quede a la libre decisión de la empresa.](#)

El TS ha reforzado la necesidad de fijar de forma clara y objetiva la fecha de cumplimiento de una sanción impuesta al trabajador. En este caso, se ha declarado nula una suspensión de empleo y sueldo de 60 días por haber supeditado su efectividad al momento en que la dirección de la empresa lo determinara libremente, sin concretar fecha ni criterio objetivo.

El alto tribunal recuerda que, si bien es lícito posponer el cumplimiento de una sanción hasta que transcurra el plazo de impugnación o adquiera firmeza, no es admisible dejar su ejecución al puro arbitrio del empleador. La diferencia es sustancial: mientras en los primeros supuestos existe un hecho cierto y externo que marca el inicio del cumplimiento, en el segundo se rompe el equilibrio entre las partes, al otorgar a la empresa un poder excesivo sin ningún tipo de límite ni previsión temporal.

La sentencia n.º 1 que nos basamos incide en la importancia de respetar los requisitos formales del artículo 58.2 del Estatuto de los Trabajadores, que exige que la sanción se comunique por escrito indicando la fecha y los hechos que la motivan. En este caso, la empresa simplemente indicó que el trabajador cumpliría la sanción "cuando le fuera indicado por la dirección", sin establecer ningún parámetro claro. Para el Supremo, este defecto formal es lo suficientemente grave como para provocar la nulidad de la sanción en base al artículo 115.1.d) de la LRJS.

Desde una perspectiva empresarial, esta resolución debe servir de advertencia. No basta con detallar los hechos sancionables y su calificación jurídica. Es imprescindible también fijar con precisión el momento en que se empezará a cumplir la sanción, o al menos vincularlo a un criterio objetivo (como la firmeza de la resolución o el fin del plazo de impugnación). Dejar ese elemento al margen de la comunicación supone arriesgarse a que toda la sanción sea anulada.

Las empresas deben revisar sus procedimientos disciplinarios y asegurarse de que la comunicación de las sanciones cumpla todos los requisitos formales exigidos. De lo contrario, incluso una sanción fundada en hechos graves podría verse privada de efectos por una deficiente formalización.

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

Jurisprudencia: Deber de información de los representantes sindicales.

[La Audiencia Nacional ha dictado sentencia n.º 101/2025, de 4 de julio de 2025, en la que declara la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical por la falta de información a los delegados de las secciones sindicales sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan](#)

los algoritmos que inciden en las condiciones laborales de conformidad con el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

En 2024 las secciones sindicales de CGT en Madrid, Sevilla y Barcelona formularon requerimientos a la empresa para que informase sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que basaban los algoritmos que poseía la misma y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se estaba usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla. Ante la negativa empresarial a facilitar dicha información argumentando que no se empleaban algoritmos ni sistemas automatizados, el sindicato CGT interpuso una demanda de tutela de derechos fundamentales en la que solicitaba que se declarase la nulidad de la práctica empresarial de no facilitar la información en cuestión a los delegados de CGT y como consecuencia se condenase a abonar la cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical.

La empresa alega que utiliza el Sistema “erlan” que utiliza las herramientas que le proporciona la empresa y que son únicamente los horarios y las necesidades de los clientes sin utilizar algoritmos ni inteligencia artificial. Si bien la empresa aclara que dicho Sistema es sobradamente conocido por los trabajadores y por los sindicatos y es el utilizado por el resto de las empresas del sector.

La Sala entiende que la asignación de las libranzas en la empresa mediante una herramienta en la cual se introduce la previsión de carga de trabajo y esta determina las personas requeridas para cada día a través de una fórmula matemática encaja con el concepto funcional de algoritmo.

En este sentido, la Sala entiende que el derecho a la información sindical no debe restringirse únicamente a sistemas tecnológicos complejos, sino que abarca también cualquier mecanismo automatizado o

sistematizado que influya en la toma de decisiones organizativas.

Por todo ello, la Audiencia Nacional concluye que se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de CGT al incumplir su deber legal de información y por ello declaran la nulidad de la práctica empresarial y condenan a la empresa a abonar al sindicato CGT la cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización.

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

Jurisprudencia: La Audiencia Nacional establece que el complemento a la prestación de Incapacidad Temporal habrá de mantenerse más allá de los 545 días y durante las prórrogas de la baja médica

Para los casos de empresas con Convenios Colectivos que establezcan una prestación complementaria en los supuestos de Incapacidad Temporal (IT) sin un específico límite temporal, la obligación del pago del complemento se mantendrá después de los 545 días de IT.

En este caso, Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) aplica un Convenio colectivo de empresa que establece una prestación complementaria en los supuestos de Incapacidad Temporal (IT) de tal manera que se completa la percepción del cien por cien de la retribución ordinaria desde el primer día en que se produce la situación de baja médica:

“Apartado 1. Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los/las trabajadores/as en esta situación, justificada mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de

su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación.

Apartado 2. Igualmente y al objeto de que los/las trabajadores/as a quienes corresponda legalmente la prestación económica por maternidad no vean mermado su poder adquisitivo, se establece una prestación complementaria equivalente a la diferencia existente entre la prestación abonada por la Seguridad Social y el salario que hubiera percibido de haber estado prestando sus servicios para RTVA y/o sus Sociedades Filiales.

La cantidad restante, una vez efectuadas las deducciones legales, se abonará en un solo pago en la primera nómina que se devengue tras la incorporación del/la trabajador/a"

La realidad era que dicho complemento hasta el cien por cien no siempre se abonaba a partir del día 545 de la baja médica ni se continuaba cotizando por él por lo que CCOO presentó demanda solicitando que se mantuviera tanto el abono del complemento como la cotización a Seguridad Social correspondiente más allá del día 545 de baja por IT.

Así, siguiendo la línea jurisprudencial del Tribunal Supremo, la Audiencia Nacional confirma que cuando el Convenio no regula límites temporales específicos para el complemento, no cabe que la empresa limite, en perjuicio del trabajador, el abono del mismo.

Por ello, en este caso, de acuerdo con el tenor literal del Convenio colectivo de aplicación, no existe limitación específica en cuanto a la duración del complemento de IT y la aplicación de los criterios propios en materia de Seguridad Social conllevan a que esta mejora voluntaria deba abonarse mientras el trabajador perciba dicho subsidio, incluidos los periodos de prórroga extraordinaria.

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

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

