



Newsletter Derecho Laboral

Marzo 2025

forv/s
mazars

Jurisprudencia: El despido colectivo previo no neutraliza la subrogación de los trabajadores si la actividad continúa. Si la nueva empresa recontrata a parte de la plantilla, es un indicador de que debió hacerlo con todos los trabajadores

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia núm. 174/2025 de 5 de marzo, en la que establece que la transmisión de una contrata de una empresa a otra no puede ser determinante para extinguir la relación laboral de la plantilla ni ser causa justificativa de despido cuando la siguiente adjudicataria comienza la actividad dos días después

La empresa adjudicataria de la explotación de la concesión del uso del “Caminito del Rey” decide despedir a la totalidad de su plantilla dedicada a esta actividad -25 trabajadores- por cese definitivo de la actividad, aplicando un despido objetivo por causas productivas consistentes en la pérdida de la contrata, que afectaba a la totalidad de la plantilla y que finalizó con acuerdo suscrito con el único delegado de personal.

La nueva empresa adjudicataria, al hacerse cargo de la concesión del servicio del “Caminito del Rey”, contrató a un total de 14 trabajadores que provenían de la anterior empresa que tenía adjudicado el servicio (de un total de 29 trabajadores a los que dio de alta desde que inició la contrata).

El Tribunal Supremo establece que la nueva empresa adjudicataria de la contrata debe subrogarse en los trabajadores, teniendo en cuenta que la entidad mantiene su identidad, ya que continúa efectivamente la explotación de la contrata -o se entiende que se reanuda- aun realizando el trabajo una empresa diferente en cada caso.

Así, analizando diferente jurisprudencia, la Sentencia afirma que atendiendo a varios factores como “*el tipo*

de empresa o de centro de actividad de que se trate, que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, al valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y de la duración de una eventual suspensión de dichas actividades” determinarán la existencia de transmisión de una entidad.

En los casos como el presente, en que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, de tal manera que, si una mayoría de los trabajadores continúa prestando los mismos servicios en el mismo lugar a través de una empresa diferente, se puede apreciar sucesión de empresa.

Los despidos se califican como improcedentes.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo rectifica su doctrina y reconoce el derecho de la única progenitora a la acumulación de las 10 semanas que le hubieran correspondido al otro progenitor

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia núm. 121/2025 de 21 de febrero, en la que reitera la doctrina de la STC 140/2024, de 6 de noviembre

La actora, como miembro de familia monoparental, solicita en primera instancia ante el Juzgado nº1 de lo Social de Ibiza ampliar las 16 semanas correspondientes por el artículo 48 del Estatuto a 16

adicionales que le corresponderían al otro progenitor si lo hubiera.

Al fallar a su favor el Juzgado nº1 de lo Social de Ibiza, el INSS interpone recurso de suplicación ante el TSJ de Islas Baleares, el cual resuelve estimando parcialmente el recurso reconociendo 10 semanas extra a la actora.

En este recurso de casación para unificación de doctrina, el TS se cuestiona el derecho de las madres de familias monoparentales a incrementar el periodo de disfrute de la prestación por nacimiento de hijo con la prestación por nacimiento que hubiera correspondido al otro progenitor, sin olvidar la verdadera finalidad de este permiso, esta es la conciliación de la vida personal y familiar, entrando en juego el interés superior del menor.

El Supremo recuerda la STC 140/2024, de 6 de noviembre, la cual declara inconstitucional el artículo 48.4 del Estatuto por impedir extender dicho permiso en los supuestos de familias monoparentales.

El permiso del artículo 48.4 debe ser interpretado adicionándose 10 semanas más, al restarse de las mismas las 6 que se deben disfrutar de forma continuada ininterrumpidas de forma obligatoria.

Por tanto, el TS determina que su doctrina se debe mantener, desestimando así el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el INSS y confirmar la Sentencia del TSJ de Islas Baleares, declarando su firmeza.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo se pronuncia sobre los trabajadores que prestan servicios exclusivamente en fines de semana y festivos

La STS 165/2025, de 4 de marzo establece que dichos trabajadores tienen derecho a

cobrar el plus festivo previsto en el Convenio Colectivo si su retribución no incluye una compensación específica sustitutoria

La sentencia se centra en el sector de limpieza de edificios y locales en la Comunidad de Madrid. El conflicto surge entorno a los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios exclusivamente los sábados, domingos y festivos, y su derecho a percibir el plus de festivos previsto en el Convenio Colectivo.

En concreto se plantea si excluir a estos trabajadores del percibo del plus constituye una vulneración del derecho a la igualdad de trato a pesar de que el trabajo en fines de semana y festivos forme parte de su jornada ordinaria.

La Empresa argumenta que estos trabajadores ya reciben una retribución que implícitamente compensa el carácter gravoso del trabajo en días festivos. Esto supondría una compensación sustitutoria del plus festivos.

No obstante, la Empresa no pudo acreditar que estos trabajadores percibieran un salario superior o un complemento específico por trabajar exclusivamente en festivos en comparación con los empleados que trabajan en jornada de lunes a viernes y que ocasionalmente trabajan en festivos.

Jurisprudencia: La Audiencia Nacional anula el límite anual de 5 días al permiso por hospitalización de un familiar

En su sentencia 1024/2025, la sala de lo social de la Audiencia Nacional refuerza el derecho a la conciliación y declara ilegal restringir el permiso a un máximo anual en convenios y acuerdos de empresa

La Audiencia Nacional, en su sentencia de 7 de marzo de 2025, ha declarado la nulidad de la cláusula de un convenio colectivo que establecía un límite anual al disfrute del permiso retribuido de cinco días por hospitalización de un familiar. El tribunal considera que esta restricción vulnera el derecho de los trabajadores al disfrute efectivo de este permiso, conforme al artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores.

El fallo sostiene que el permiso retribuido debe concederse cada vez que concurra el hecho causante, es decir, en cada nueva hospitalización de un familiar que genere el derecho. La Audiencia Nacional subraya que imponer un límite anual vacía de contenido el derecho legalmente reconocido y desnaturaliza su finalidad, que es permitir al trabajador atender situaciones de necesidad imprevistas y de especial gravedad.

Además, el tribunal reitera la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo sobre la naturaleza de los permisos retribuidos, estableciendo que estos deben disfrutarse en los términos previstos por la norma sin que los convenios colectivos puedan restringir su ejercicio mediante topes cuantitativos no previstos en la legislación.

En este sentido, la sentencia recalca que el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores no contempla ninguna limitación anual, por lo que cualquier restricción en este sentido resulta contraria a derecho.

De este modo, las empresas deberán revisar sus convenios y acuerdos internos para garantizar su

adecuación a esta doctrina, evitando cláusulas que restrinjan derechos laborales por encima de lo que establece la ley.

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

Jurisprudencia: El trámite de audiencia previa puede ser exigible incluso si el despido se ha producido antes de la STS 18/11/24

La STSJ Baleares 82/2025 declara la posibilidad de que un despido anterior a la STS 18/11/24 sea declarado improcedente por no conferirse trámite de audiencia previa

El presente caso tiene origen en el despido disciplinario de una trabajadora que prestaba servicios para unos grandes almacenes.

Dicho despido se produce debido a la sustracción de un probador de 100ml de la marca Chanel por parte de la Trabajadora, hechos que, en consideración de la Empresa, son constitutivos de una falta muy grave de conformidad con el convenio colectivo de aplicación.

Finalmente, la trabajadora es despedida en fecha de 22 de julio de 2023. Contra la referida decisión de despido, impugnó la Trabajadora ante el Juzgado de lo Social nº1 de Palma de Mallorca, siendo declarado el despido declarado procedente en la sentencia de instancia al considerar acreditados y de la suficiente gravedad los hechos imputados, descartando previamente que fuera exigible la audiencia previa al despido establecida en el art. 7 del Convenio 158 de la OIT al no resultar exigible en ese momento temporal por el marco normativo, tanto sustantivo como procesal, ni por la doctrina del Tribunal Supremo. Asimismo, señaló que la Empresa confirió traslado de los hechos, con anterioridad a proceder a su despido a la delegación sindical del sindicato al que está afiliada la trabajadora, el cual argumentó lo que tuvo por conveniente.

Contra la resolución de instancia se alza la trabajadora en suplicación alegando que la regla contenida en el art. 7 del Convenio 158 de la OIT sí era de aplicación directa al ser lo suficientemente clara y concreta para ello.

El objeto de debate se centra en determinar la exigibilidad de la audiencia previa al despido ex art. 7 del Convenio 158 OIT en el presente caso, y que, de entenderse exigible, este trámite se habría cumplido mediante la audiencia sindical.

Si bien, el Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears señala que resulta del todo punto exigible la audiencia a la persona trabajadora con carácter previo a proceder al despido, la STS 18/11/24 efectúa una regla general de aplicación temporal excepcional de tal exigencia respecto de los despidos producidos con anterioridad a la propia sentencia. Sin embargo, esta aplicación temporal en palabras del propio Tribunal no se trata de una regla absoluta sin excepciones, de inexigibilidad retroactiva de la exigencia de audiencia previa.

En el presente caso, la Empresa en ningún momento hizo referencia a la imposibilidad de llevar a cabo el trámite de audiencia previa o su voluntad de acogerse al criterio de excepcionalidad temporal al momento de producirse el despido, ello implica que existía consenso entre ambas partes respecto a la exigibilidad de la garantía de la audiencia previa. Por el contrario, la Empresa argumentó que dicho trámite se había cumplido en el momento de trasladarse los hechos al delegado sindical.

Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia señala que la audiencia previa al sindicato al que estaba afiliada la trabajadora, es una exigencia formal prevista en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores en favor de los persona trabajadoras afiliadas a un sindicato y que no equivale ni satisface la exigencia de la audiencia previa al trabajador/a establecido en el art. 7 del Convenio 158 de la OIT, derecho este último de carácter autónomo y configurado como un derecho a defenderse antes del

despido y a intentar que la empresa reconsidere su decisión, derecho que corresponde en todo caso a la persona trabajadora y no a terceros, salvo que ella decida delegar el ejercicio de tal derecho.

Todo ello, comporta la declaración del despido de la trabajadora como improcedente, revocándose la sentencia de instancia.

Jurisprudencia: Es nula la cláusula que impide la compensación en caso de asistencia presencial cuando corresponda teletrabajar y la que deja sin efecto la compensación de los gastos del teletrabajo

[El TS confirma la nulidad de dos cláusulas presentes en los acuerdos individuales, por considerarlas contrarias a la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia \(LTD\)](#)

La reciente sentencia del Tribunal Supremo del 4 de marzo de 2025 aborda la validez de ciertas cláusulas en acuerdos individuales de teletrabajo, específicamente aquéllas que: impiden la compensación o sustitución en caso de asistencia presencial cuando corresponde teletrabajar o, eliminan el derecho a ser compensado por los gastos derivados del teletrabajo.

El caso se originó a partir de una demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato Independiente de Energía contra empresas del Grupo Endesa. La Audiencia Nacional, en su sentencia del 10 de noviembre de 2022, ya había declarado la nulidad parcial de ciertas cláusulas en los acuerdos individuales de teletrabajo. El Tribunal Supremo, al revisar el caso, confirmó este criterio.

La sentencia destaca que las cláusulas que impiden la compensación por asistencia presencial cuando se debería teletrabajar y las que anulan la compensación de los gastos del teletrabajo son contrarias a la

normativa vigente. Esto refuerza la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto del teletrabajo, asegurando que no se vean perjudicados económicamente por cumplir con las modalidades laborales acordadas.

Este fallo contribuye a clarificar la aplicación de la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia, estableciendo que las empresas no pueden incluir en los acuerdos individuales cláusulas que perjudiquen al trabajador en términos de compensación económica relacionada con el teletrabajo.

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

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

