



Newsletter Derecho Laboral

Abril 2025

forv/s
mazars

Normativa: El pasado día 1 de abril de 2025 entró en vigor a reforma relativa a jubilación parcial, activa y demorada, derivada del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a nuestra [alerta](#), con un desarrollo de los principales cambios introducidos.

Normativa: El Senado aprueba definitivamente eliminar el despido automático por incapacidad permanente.

El pasado día 3 de abril el Pleno del Senado aprueba el proyecto de ley que modifica el elimina la incapacidad permanente – total, absoluta o gran invalidez – como causa automática de extinción del contrato.

Tras un proceso que se inició el pasado enero de 2024, cuando el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea declaró, en respuesta a la cuestión prejudicial formulada por el TSJ de Baleares, que la norma española era contraria a la directiva europea relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Con esta nueva norma, la persona trabajadora podrá decidir entre solicitar la extinción del contrato o si prefiere que la empresa le adapte el puesto para continuar trabajando o le busque uno nuevo. De esta manera, la persona trabajadora podrá solicitar, en un plazo de un mes desde la notificación del reconocimiento de incapacidad permanente, el mantenimiento de su puesto y, a partir de entonces, la empresa tendrá tres meses para adaptarlo a las nuevas necesidades, cambiarlo a otro o extinguir el

contrato si la adaptación no es posible o supone un coste excesivo.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) su publicación en el BOE.

Normativa: Entra en vigor la modificación del Estatuto de los Trabajadores que reforma el artículo 50 y establece nuevas causas que permiten a la persona trabajadora solicitar la extinción del contrato de trabajo.

La entrada en vigor el pasado día 3 de abril de la disposición final vigesimosexta de Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, sobre medidas para la eficiencia del Servicio Público de Justicia, define qué criterios objetivos permiten a la persona trabajadora poder solicitar la extinción judicial del contrato de trabajo.

Antes de la reforma, la norma únicamente establecía que sería justa causa para que la persona trabajadora pudiese solicitar la extinción “*la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado*”. Ahora, se amplía el tenor literal de la norma ofreciendo verdaderas causas objetivas, quedando la norma de la siguiente manera:

“Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos”.

Desde la perspectiva empresarial, el establecimiento de estos requisitos objetivos también debe ser entendida como positiva dado que permite conocer con claridad donde se encuentran los límites que

separan de un mero reproche jurídico a una verdadera causa de extinción contractual.

En definitiva, gracias a este cambio el artículo 50.1.b) ET ha ganado en precisión y aporta una mayor seguridad a todas las partes de la relación laboral.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, sobre medidas para la eficiencia del Servicio Público de Justicia

Jurisprudencia: Nulidad de las cláusulas de teletrabajo sobre presencialidad y compensación de gastos y validez de las relativas al periodo de preaviso para la incorporación presencial al trabajo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia núm. 164/2025 de 4 de marzo, en la que establece la nulidad de la cláusula que establece que los días en que el trabajador deba acudir al centro de trabajo, cuando estaba previsto el teletrabajo, no pueden ser sustituidos, desplazados ni acumulados y la cláusula que sostiene que el trabajador no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, esos gastos se compensan por los ahorros.

La representación sindical de una empresa interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, solicitando la nulidad de diversas cláusulas del Acuerdo de Teletrabajo implementado en el seno de la empresa. En concreto, se solicitó la declaración de nulidad de la cláusula primera, la cláusula sexta, la cláusula novena y parcialmente la cláusula decimoprimeras del acuerdo individual, así como el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a ser compensadas por los gastos derivados del teletrabajo y a someterse a evaluaciones de riesgos laborales alternativas en caso

de no consentir el acceso de la empresa a su domicilio particular.

La cuestión objeto de litigios giraba en torno a la validez de ciertas cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo firmado por Endesa y su plantilla. En concreto, se impugnaban las cláusulas que impedían la sustitución, desplazamiento o acumulación de los días en que la persona trabajadora debía acudir presencialmente, las que negaban la existencia de gastos derivados del teletrabajo y, finalmente, la ausencia de un plazo de preaviso mínimo para la exigencia de asistencia presencial en los días inicialmente pactados como de teletrabajo.

Respecto de la cláusula que prohibía la modificación de los días presenciales, el Tribunal Supremo confirma su nulidad por vulneración del artículo 8.1 de la Ley de Trabajo a Distancia. Entiende que esta disposición no puede permitir a la empresa alterar unilateralmente el porcentaje de presencialidad pactado en el acuerdo individual de teletrabajo. Aunque la actividad llevada a cabo por la empresa servicio de interés económico general, dicha circunstancia no justifica el incumplimiento del acuerdo firmado entre empresa y persona trabajadora. El Tribunal Supremo remarca que no es admisible que, bajo cláusulas generales o amplias, se otorgue a la empresa la facultad de alterar de forma unilateral las condiciones del teletrabajo pactadas previamente.

En cuanto a la cláusula de gastos, el Supremo también confirma su nulidad. Señala que afirmar de forma genérica que el teletrabajo no genera gastos o que estos quedan compensados automáticamente por los ahorros infringía los artículos 7.b) y 12 de la misma Ley de Trabajo a Distancia. La sentencia subraya que toda persona trabajadora que incurra en gastos derivados del teletrabajo tiene derecho a ser compensada por ellos, independientemente de los supuestos ahorros que se deriven de esta modalidad de prestación de servicios.

Respecto a la cuestión del preaviso para asistir presencialmente, el sindicato solicitaba que se

estableciera un plazo mínimo de entre 48 horas y cinco días, por analogía con otros preavisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo de la empresa. El Tribunal Supremo rechaza tal solicitud, razonando que no existe una laguna legal que permita aplicar analógicamente otros supuestos. Se entiende que la cláusula que exige la comunicación "con la máxima antelación posible" ya establece un régimen propio adecuado, dadas las características especiales del servicio eléctrico. Asimismo, el Alto Tribunal destaca que los supuestos de teletrabajo no son comparables a otras figuras como la distribución irregular de la jornada, la movilidad geográfica o la realización de horas complementarias.

Esta sentencia consolida la protección de los derechos de los teletrabajadores frente a posibles prácticas empresariales que pretendan modificar unilateralmente condiciones esenciales, como la presencialidad o la compensación de gastos, y refuerza la obligatoriedad de respetar los términos pactados en los acuerdos de trabajo a distancia.

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

Jurisprudencia: Las Empresas deben de reincorporar a los trabajadores en excedencia antes que convertir en fijos a empleados temporales

[La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia núm. 190/2025 de 4 de marzo, en la que establece que debe prevalecer el derecho del trabajador que solicita el reingreso frente a dar preferencia a otras contrataciones o conversiones en fijas de personas temporalmente contratadas.](#)

El Tribunal parte de la premisa de que el contenido del artículo 46.5 E.T., contempla un derecho de reingreso tanto para las vacantes existentes al momento de solicitar la reincorporación como también ante las que se produjeran en el futuro. De esta manera, el derecho

preferente al reingreso de la persona trabajadora es un derecho potencial o expectante, condicionado a la existencia de vacante en la empresa, ejercitable de manera inmediata en el momento en que el trabajador excedente exprese su voluntad de reingreso.

Esto no implica que las Empresas deban de reservar al trabajador excedente el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad, pero sí que desde que la persona trabajadora formula la solicitud de reingreso, deja de ser admisible que la Empresa proceda a ocupar puestos de trabajo de igual o similar categoría, tanto con personas no vinculadas a la mercantil en ese momento como mediante a conversión de contratos de duración determinada y a tiempo parcial en contratos indefinidos y a tiempo completo.

El Supremo confirma también que la fecha desde la que deben computarse los daños y perjuicios por el no reingreso es aquella en que se declare la existencia de vacantes idóneas, y que el plazo para reclamar daños y perjuicios arranca desde que la acción pudo ejercitarse, es decir, desde la declaración judicial del derecho del reingreso, que es cuando se establece el ilícito del daño y se puede determinar su alcance.

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

Jurisprudencia: El Supremo delimita el permiso por hospitalización tras el alta

[Una nueva sentencia confirma el criterio previo de la Audiencia Nacional, pero aclara que el alta hospitalaria no basta por sí sola para mantener el permiso retribuido si no se acredita necesidad de reposo mediante certificado médico.](#)

En su reciente Sentencia 1014/2025, el Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación interpuesto por el sindicato ELA frente a la interpretación del artículo 38 del convenio colectivo del personal laboral del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco.

La cuestión giraba en torno al derecho a seguir disfrutando del permiso retribuido por hospitalización de un familiar cuando este ha recibido el alta hospitalaria pero no médica.

El Tribunal confirma el criterio previamente fijado por la Audiencia Nacional en sus sentencias de 7 de marzo y 24 de julio de 2025, pero introduce una matización clave: **no cabe presumir que el alta hospitalaria, por sí sola, conlleva la necesidad de reposo domiciliario que justifique la continuidad del permiso**. Para que el trabajador mantenga su derecho al disfrute del permiso, dicho reposo debe estar expresamente prescrito en el certificado de hospitalización.

Con esta doctrina, el Tribunal Supremo afianza una interpretación restrictiva del permiso, alineada con una exigencia probatoria más rigurosa. Se refuerza así la seguridad jurídica en torno a este tipo de permisos convencionales, pero también se impone una carga adicional al trabajador, que debe acreditar mediante certificado médico que su familiar necesita reposo tras recibir el alta hospitalaria.

Esta sentencia clarifica un punto de fricción frecuente en la aplicación de convenios colectivos, delimitando con precisión cuándo se mantiene el derecho al permiso una vez finalizada la hospitalización, y supondrá sin duda una referencia para futuras disputas interpretativas en el ámbito de la negociación colectiva.

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

Jurisprudencia: Nulidad de cláusulas sancionadoras en planes de incentivos por vulneración del artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores

[La Sala declara la nulidad de las cláusulas que suponen una doble penalización y que](#)

[quebrantan la prohibición legal de imponer sanciones consistentes en multas de haber.](#)

La Sentencia de la Audiencia Nacional 950/2025, de 3 de marzo, resuelve una demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación de Servicios de CCOO. En la misma se instaba la nulidad de determinadas cláusulas contenidas en los Planes de Incentivos por prohibir el cobro de incentivos a aquellos trabajadores que hubieran sido sancionados por faltas graves o muy graves, así como penalizar con el 50% de los incentivos cuando la sanción hubiese sido leve. Estas penalizaciones se aplicaban aunque el trabajador hubiera alcanzado los objetivos contenidos en el Plan de Incentivos.

La Audiencia Nacional argumentó que esas penalizaciones constituían “multas de haber”, contrarias a lo establecido en el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores y prohibidas por suponer una reducción salarial por causas disciplinarias ya sancionadas de otro modo. De este modo, citaba su propia sentencia de 19 de junio de 2023: *“Tratándose de planes de incentivos por la consecución de objetivos de venta, los trabajadores que los alcanzasen no podrían ver reducidas las retribuciones establecidas en dichos planes por el incumplimiento de otros posibles deberes laborales, incluso si se hubieran incumplido deberes vinculados con la exigencia empresarial de alcanzar los estándares de calidad exigidos. Si así fuera, el incumplimiento de esos deberes laborales arrastraría la consecuencia de mermar la retribución ya devengada por el trabajo realizado y por tanto se estaría imponiendo de facto al trabajador una multa de haber”*.

Así, el Tribunal falló que dichas cláusulas eran nulas al implicar que la Empresa, de forma unilateral, añade a la comisión de las faltas una sanción no expresamente prevista en el régimen convencional aplicable consistente en la pérdida o minoración del derecho al cobro del incentivo.

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

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

