

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA

BIBLIOTECA

ÁREA PROCESAL

LABORAL

# JURISPRUDENCIA LABORAL MÁS RELEVANTE DEL AÑO 2025 SOCIAL



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID

# ÍNDICE

I. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS .....	1
II. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA.....	1
III. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	3
IV. TRIBUNAL SUPREMO .....	4
V. AUDIENCIA NACIONAL .....	27
VI.- TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA .....	28
A.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID ...	2¡Error! Marcador no definido.
B.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE NAVARRA .....	30
C.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA.....	30
VII.- JUZGADOS DE LO SOCIAL.....	331

# I. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

## II. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

1) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece que el complemento para paliar la brecha de género en las prestaciones de seguridad social debida a la educación de los hijos (art. 60 LGSS), establece una discriminación para los hombres, por estar sujeta a requisitos adicionales, oponiéndose, por tanto, a la Directiva 79/7.

[Sentencia de la Sala Décima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de mayo 2025, en los asuntos acumulados C-623/23 y C-626/23.](#)

1) La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, en particular sus artículos 4 y 7, apartado 1, letra b), a la luz del artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una norma nacional en virtud de la cual, con la finalidad de reducir la brecha de género en las prestaciones de seguridad social debida a la educación de los hijos, se reconoce un complemento de pensión a las mujeres que perciban una pensión contributiva de jubilación y hayan tenido uno o más hijos, mientras que el reconocimiento de este complemento a los hombres que se encuentran en una situación idéntica está sujeto a requisitos adicionales relativos a que sus carreras profesionales se hayan interrumpido o se hayan visto afectadas con ocasión del nacimiento o de la adopción de sus hijos.

2) La Directiva 79/7

debe interpretarse en el sentido de que

no se opone a que, en el caso de que se haya denegado una solicitud de complemento de pensión presentada por un padre en virtud de una norma nacional declarada constitutiva de discriminación directa por razón de sexo, a los efectos de esta Directiva, y de que, en

consecuencia, deba reconocerse al padre ese complemento con arreglo a los requisitos aplicables a las madres, tal reconocimiento conlleve la supresión del complemento de pensión ya reconocido a la madre, considerando que, a tenor de esa norma, dicho complemento solo puede reconocerse al progenitor que perciba la pensión de jubilación de menor cuantía y tal progenitor es el padre.

2) El TJUE impone una sanción a España por incumplimiento persistente por falta de transposición y de comunicación de las medidas de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

[Sentencia del Tribunal de Justicia \(Sala Sexta\), de 1 de agosto de 2025, en el asunto C-70/24.](#)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) decide:

- 1) Declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 20, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, al no haber adoptado, al expirar el plazo fijado en el dictamen motivado de la Comisión Europea, todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva y, por tanto, al no haber comunicado a la Comisión tales disposiciones.
- 2) Declarar que el Reino de España ha persistido en su incumplimiento, al no haber adoptado, en la fecha del examen de los hechos por el Tribunal de Justicia, todas las medidas necesarias para transponer a su Derecho interno las disposiciones de la Directiva 2019/1158 ni, por tanto, haber comunicado tales medidas a la Comisión Europea.
- 3) Condenar al Reino de España a pagar a la Comisión Europea:
  - una suma a tanto alzado de 6 832 000 euros;
  - en caso de que el incumplimiento declarado en el punto 1 del fallo persista en la fecha en que se dicte la presente sentencia, una multa coercitiva diaria de 19 700 euros a partir de esta fecha y hasta que dicho Estado miembro ponga fin al incumplimiento.
- 4) El Reino de España cargará con sus propias costas y con las de la Comisión Europea.

3) El TJUE establece que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado pero presta asistencia a su hijo aquejado de una discapacidad, debiendo la empresa realizar

ajustes razonables del puesto de trabajo.

[Sentencia del Tribunal de Justicia \(Sala Primera\) de 11 de septiembre de 2025, en el asunto C-38/24 \(Bervidi\).](#)

El empresario está obligado a realizar ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78, en relación con los artículos 24 y 26 de la Carta y con los artículos 2 y 7, apartado 1, de la Convención de las Naciones Unidas, con respecto a ese trabajador.

### III. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1) El Tribunal Constitucional reconoce nuevamente el derecho de la madre biológica de familia monoparental a disfrutar de la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hija, más allá de dieciséis semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social) que se reconocería al otro progenitor.

[Sentencia n.º 151/2024, de 2 de diciembre de 2024, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional, en el recurso de amparo núm. 1880-2024. Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Enríquez Sancho.](#)

En tanto el legislador no lleve a cabo la consiguiente reforma normativa, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el art. 48.4 LET, y en relación con el art. 177 LGSS, ha de ser interpretado para evitar la discriminación de los menores recién nacidos y teniendo en cuenta el interés superior de los mismos reconocido constitucionalmente, en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto en el segundo para el progenitor distinto, de diez semanas, al excluirse las seis primeras que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto.

2) El Pleno del Tribunal Constitucional establece que el despido motivado por una reclamación ante la representación de los trabajadores es susceptible de lesionar la garantía de indemnidad de los trabajadores. Voto particular.

[Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 9 de septiembre de 2025, en recurso de amparo n.º 1.186-2024. Ponente: Excma. Sra. doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.](#)

La formulación por el demandante de una reclamación ante el presidente del comité de empresa en pretensión de que este desarrollara una labor de intermediación con el empleador, aunque no sea una actuación normativamente necesaria o condicional para el acceso a la jurisdicción, por un lado, evidencia una voluntad tendente al posible ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales frente a los incumplimientos denunciados y, por otro, pone de manifiesto que era especialmente útil y apta para la evitación de ese eventual proceso judicial. Ambos son elementos relevantes utilizados en la jurisprudencia constitucional para concluir que la actuación previa desarrollada por el demandante se desenvuelve con naturalidad en conexión con la finalidad propia de la protección constitucional que se dispensa al derecho a la tutela judicial efectiva.

3) El Tribunal Constitucional declara la vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión y a una resolución fundada en Derecho, derivada del emplazamiento por edictos practicado a una empresa en un procedimiento de ejecución de sentencia laboral dictada en un procedimiento de reclamación de cantidad, sin agotar las posibilidades de notificación personal a la demandada.

[Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional de 6 de octubre de 2025, recurso de amparo n.º 7682-2022. Ponente: Excm. Sra. D.ª Inmaculada Montalbán Huertas.](#)

La actuación del Juzgado de lo Social fue manifiestamente insuficiente, con arreglo a las exigencias constitucionales, a fin de garantizar los derechos de acceso a la justicia y defensa de la entidad recurrente en amparo, pues no llevó a cabo ninguna actuación encaminada a averiguar el domicilio completo y correcto de la entidad demandada antes de la celebración del juicio y el dictado de la sentencia.

## IV. TRIBUNAL SUPREMO

1) El Tribunal Supremo concluye que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art. 56 del Estatuto de Trabajadores.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 19 de diciembre de 2024, recurso n.º 2961/2023. Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes](#)

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por unanimidad, ha dictaminado que la indemnización por despido improcedente establecida en el artículo 56 del Estatuto de los

Trabajadores (ET) no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, en el que tan solo se indica que la indemnización sea adecuada.

2) El Tribunal Supremo declara la nulidad del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del despido colectivo de la empresa, al realizarse en fraude de ley eludiendo la sucesión de empresa. Demanda de oficio interpuesta por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de diciembre de 2024, recurso n.º 155/2024. Ponente: Excm. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín](#)

El artículo 51.6 ET establece que la autoridad laboral puede impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas del despido colectivo cuando estime que se han alcanzado mediante «fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad.» Se trata del «procedimiento de oficio» regulado en los artículo 148 a 150 LRJS.

3) El Tribunal Supremo aclara los requisitos para la aplicabilidad de las reglas del art. 45 del RDL 8/2004 en la reclamación de indemnización de daños y perjuicios por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando fallece el trabajador antes de dictarse la sentencia de instancia. Causante afecto de IPA por enfermedad profesional.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 9 de diciembre de 2024, recurso n.º 391/2023. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes.](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si, habiendo fallecido el trabajador que reclama en vía judicial una indemnización de daños y perjuicios por enfermedad profesional, antes del dictado de la sentencia de instancia, es aplicable la regla del art. 45 del Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, en la redacción dada por la Ley 32/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación (LRCSCVM).

4) El Tribunal Supremo rectifica su doctrina y admite que se alegue en la demanda la nulidad del despido que no se había planteado en la papeleta de conciliación, en la que se había limitado a la impugnación del despido con solicitud de improcedencia.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 23 de enero de 2025, recurso n.º 5375/2023. Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer.](#)

La cuestión que se debate en el presente recurso de casación unificadora consiste en decidir si un trabajador que, mediante papeleta de conciliación previa a la vía judicial, impugnó su cese como despido solicitando su improcedencia puede en el escrito de demanda especificar que el cese fue una represalia ante la disconformidad del trabajador con la remuneración pactada y el incumplimiento empresarial de diversas normas laborales, solicitando en dicho escrito la nulidad del despido.

5) El Tribunal Supremo resuelve que, en el caso del trabajador designado por el empresario para la prevención de riesgos laborales, el derecho de opción por la readmisión o la extinción indemnizada del contrato corresponde al trabajador, aunque el despido lo fuera por conductas no relacionadas con su actividad de prevención.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de enero de 2025, recurso n.º 5028/2023. Ponente: Excm.a Sra. D.ª María Luz García Paredes.](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si el demandante, 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 y, por tanto y al ser declarado improcedente el despido, procede otorgarle el derecho de opción entre readmisión o indemnización.

6) El Tribunal Supremo dicta sentencia reiterando que, en el caso de la no concesión del complemento por aportación demográfica ex artículo 60 LGSS (en su redacción anterior), solicitado después del transcurso de cinco años desde la fecha del hecho causante, el derecho no ha prescrito. Estudio de la evolución normativa y de la jurisprudencia del TJUE y del TS aplicable al caso.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 29 de enero de 2025, recurso n.º 127/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.](#)

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.



7) El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo establece que, a efectos del despido colectivo, debe aplicarse el convenio colectivo de la empresa contratista, y no el sectorial, para calcular el salario regulador de las indemnizaciones que deben percibir todos los trabajadores despedidos.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 29 de enero de 2025, recurso n.º 202/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

En los supuestos de subcontratación, en los que la unidad de negociación empresarial está protegida por el art. 84.1 del ET, la aplicación del convenio de empresa de la contratista no está sujeta a condición alguna, sea cual sea la regulación que contenga, incluso aunque algunas de sus condiciones resulten inferiores a las del convenio sectorial de referencia, como sucede en el caso enjuiciado.

8) El Tribunal Supremo establece que es lícita la regulación del incentivo de mejora cuando tiene en cuenta las ausencias al trabajo que no están justificadas o se deben a factores no discriminatorios: ajenas a la discriminación por razón de enfermedad, a la discriminación por razón de sexo o a la discriminación por asociación.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 20 de enero de 2025, recurso n.º 174/2025. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

Se solicita la nulidad parcial de la regulación del incentivo de mejora establecido en el Convenio colectivo de Verallia Spain SA (fábricas) suscrito el 20 de junio de 2022. La parte actora sostiene que la regulación convencional de ese plus es discriminatoria por enfermedad, por razón de sexo y por asociación por razón de enfermedad.

9) El Tribunal Supremo establece que en un proceso de tutela de derechos fundamentales por discriminación retributiva, es posible indemnizar por daños y perjuicios en una cantidad equivalente a las diferencias salariales dejadas de percibir como consecuencia de dicha discriminación.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 4 de febrero de 2025, recurso n.º 5597/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE.](#)

Una vez que la sentencia recurrida aprecia que la demandada había vulnerado su derecho a la igualdad retributiva, no existe impedimento para que en esa misma sentencia se indemnice la reparación de los daños y perjuicios causados por dicha conducta vulneradora de su derecho fundamental.

10 ) El Tribunal Supremo establece que, cuando el trabajador ha prestado servicios en lugares de distintas circunscripciones territoriales, para que la competencia territorial corresponda al juzgado del lugar donde tiene su domicilio el trabajador, ha de haber prestado servicios en él.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 4 de febrero de 2025, recurso n.º 2178/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.](#)

Por tanto, no se reconoce –como sostiene el recurrente– como criterio de fijación de la competencia territorial el del domicilio del trabajador con independencia de ningún otro criterio; es necesario que exista coincidencia entre el mencionado domicilio y uno de los lugares en donde se prestan servicios. Así lo estableció una antigua sentencia de esta Sala [STS de 16 de mayo de 1988.

11) El Tribunal Supremo considera que no es ajustado a Derecho el acuerdo firmado entre los sindicatos y las empresas codemandadas que contempla el voto telemático en las elecciones sindicales a celebrar en el grupo Iberdrola.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 5 de febrero de 2025, recurso n.º 76/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. SEBASTIAN MORALO GALLEGO.](#)

No es necesario un especial esfuerzo interpretativo para sostener que este precepto legal solo permite el voto presencial o el realizado por correo conforme a las normas que lo regulan de acuerdo con el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, sin admitir la posibilidad de cualquier otro sistema de votación diferente.

12) El Tribunal Supremo establece que el incremento de dos puntos que establece el artículo 576.1 LEC sobre los 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.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 5 de febrero de 2025, recurso n.º 2122/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.](#)

La cuestión que se plantea es si el incremento de dos puntos que establece el artículo 576.1 LEC sobre los 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 o, por el contrario, desde la sentencia que condenó al abono de la correspondiente cantidad.

13) El Tribunal Supremo resuelve sobre cuál es el convenio colectivo de aplicación para los trabajadores de una empresa multiservicios que prestan servicios en tres contratas

distintas. La empresa aplica únicamente los mínimos del Estatuto de los Trabajadores. El TS concluye que se les debe aplicar el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 26 de febrero de 2025, recurso n.º 65/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN.](#)

Se trata de resolver si a los trabajadores que Hisconsa, S.A. (parte recurrida en el presente recurso), tiene en Asturias prestando servicios en las contratas de Duro Felguera Rail (Mieres), la Fundación Selgas-Fagalde (Cudillero) y Duro Felguera (Gijón y Langreo), y a los que la empresa no aplica ningún convenio colectivo, sino únicamente los mínimos del Estatuto de los Trabajadores (ET), se les debe aplicar el I Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, publicado en el BOE de 17 de septiembre de 2021.

14) El Tribunal Supremo establece que la trabajadora que, tras concluir el periodo de maternidad solicita el subsidio por riesgo durante la lactancia, tiene derecho a el subsidio a partir de entonces, aunque ante la desestimación en vía administrativa del subsidio y durante la reclamación en vía judicial, haya tenido que acogerse a permisos o vacaciones para eludir el riesgo durante la lactancia que, finalmente, ha sido reconocido como existente.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27 de febrero de 2025, recurso n.º 912/2023. Ponente: Excma. Sra. D.ª MARIA LUZ GARCIA PAREDES.](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar la fecha de efectos del subsidio económico en la situación de riesgo durante la lactancia natural cuando la trabajadora, a quien se le denegó el derecho prestacional, tras concluir el periodo de maternidad estuvo de permisos, vacaciones mientras reclamaba judicialmente frente a esa denegación.

15) El Tribunal Supremo aclara los requisitos necesarios para que se entienda iniciado el procedimiento administrativo para el reconocimiento de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27 de febrero de 2025, recurso n.º 1182/2023. Ponente: Excma. Sra. D.ª MARÍA LUZ GARCIA PAREDES.](#)

Basta con la solicitud del certificado médico que haya evaluado el riesgo, para que se dé curso al procedimiento aunque aquel certificado no sea finalmente emitido por la Entidad competente y ésta no vaya iniciar los siguientes trámites para reconocer la prestación económica, pudiendo la trabajadora, tras agotar la vía administrativa, reclamar en vía judicial el reconocimiento de la prestación por riesgo durante la lactancia natural.

16) El Tribunal Supremo confirma la aplicación de la doctrina "Cakarevic" y, por tanto, entiende que el interesado no tiene que devolver las cantidades recibidas del SEPE en caso de prestaciones de desempleo percibidas indebidamente. En el caso en concreto, se trataba de la concesión del subsidio de desempleo a una persona mayor de cincuenta y cinco años cuando no reunía el requisito específico de cotización para tener derecho a la pensión de jubilación.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 5 de marzo de 2025, recurso n.º 2406/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.

La cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si el beneficiario del subsidio por desempleo para mayores de 25 años, que le fue reconocido por el SPEE a consecuencia de un error –previa comunicación equivocada del INSS, debe o no proceder a la devolución de lo percibido por aquel concepto. En definitiva: si al supuesto que examinaremos le resulta de aplicación o no la denominada "doctrina Cakarevic".

17) El Tribunal Supremo interpreta el art 38 del convenio colectivo del personal laboral del Departamento de Interior y Policía del País Vasco y establece que el permiso por hospitalización de cónyuge y parientes comprende reposo domiciliario tras alta hospitalaria si se acredita con certificado médico.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 12 de marzo de 2025, recurso n.º 5/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.

La sentencia aquí recurrida, sólo estimó en parte la demanda y declaró el derecho al permiso regulado en el art. 38 del convenio colectivo en caso de que los familiares reseñados en aquella norma necesiten reposo domiciliario tras el alta hospitalaria y así se acredite mediante certificado de hospitalización.

18) El Tribunal Supremo confirma la inaplicación del artículo 7 del Convenio 158 OIT (en cuanto a la obligación de dar trámite de audiencia del trabajador despedido) al despido disciplinario adoptado por el empleador antes de que se publicase la STS 1250/2024.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 11 de marzo de 2025,

recurso n.º 939/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.

En el caso que nos ocupa, así como en todos los casos en los que el despido se produjo con anterioridad a nuestro cambio de doctrina, es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia –con independencia de lo que pudiera decir la doctrina judicial–, venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos desde los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder.

19) El Tribunal Supremo reitera que la interposición de la reclamación previa de forma extemporánea no afecta al derecho subjetivo, que continua subsistente en tanto no transcurran los plazos de prescripción para su ejercicio. En concreto se trata de la pretensión de reconocimiento de Gran Invalidez frente a resolución del INSS que reconoció una Incapacidad Permanente Absoluta, interponiéndose la reclamación previa transcurridos más de tres años desde aquel reconocimiento. Ha de examinarse la pretensión en sede judicial si la demanda se ha formulado tempestivamente tras la reclamación previa extemporánea.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 2 de abril de 2025, recurso n.º 4014/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en dilucidar si un beneficiario de la Seguridad Social –en concreto un trabajador al que se le ha reconocido una Incapacidad permanente Absoluta que pretende que se le reconozca una Gran Invalidez– que no formuló reclamación previa contra la resolución que le reconoció la IPA en el plazo de treinta días, puede formularla transcurrido dicho plazo –en el caso más de tres años después– en tanto no haya prescrito el derecho pudiendo, en consecuencia, acceder a la vía judicial

20) El Tribunal Supremo establece que los mismos requisitos que se exigen que cumpla la constitución de la pareja de hecho para la concesión de la pensión viudedad, deben exigirse para la denegación de dicha pensión. En el caso se resuelve que sí tiene derecho a la pensión de viudedad la ex cónyuge sobreviviente —víctima de violencia de género— que, tras el divorcio, constituyó formalmente una pareja de hecho con la que no llegó a convivir durante un período de cinco años.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 1 de abril de 2025, recurso n.º 2729/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en decidir si tiene derecho a la pensión de viudedad la excónyuge sobreviviente –víctima

de violencia de género– que, tras el divorcio, constituyó formalmente una pareja de hecho con la que no llegó a convivir durante un período de cinco años. En definitiva, la Sala debe decidir si la constitución de una pareja de hecho con posterioridad al divorcio con el causante impide el acceso a la pensión de viudedad, cuando la convivencia con la pareja fue por un tiempo inferior a 5 años.

21) El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo resuelve (con el voto discrepante de seis de sus componentes) que no procede el abono de intereses de demora por la denegación inicial del INSS del complemento de maternidad por aportación demográfica solicitado por un varón. VOTO PARTICULAR

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 8 de abril de 2025, recurso n.º 1818/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE.

El debate casacional radica en determinar si debe condenarse al INSS al abono de intereses moratorios sustantivos del complemento de maternidad por aportación demográfica.

22) 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. Aplica doctrina, especialmente de la STS 22/2024, de 9 de enero (rcud 348/2021). De acuerdo con el Ministerio Fiscal, se estima el recurso y se devuelven las actuaciones a la sala de suplicación para que, partiendo de la recurribilidad de la sentencia de instancia y con plena libertad de criterio, dicte nueva resolución resolviendo el recurso de suplicación interpuesto en lo relativo a la vulneración de derechos fundamentales

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 8 de abril de 2025, recurso n.º 4831/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.

Como hemos indicado, la inexcusable tramitación por la modalidad procesal de los artículos 114 y 115 LRJS de la impugnación de sanciones en que se invoque lesión de derechos fundamentales a que obliga el artículo 184 LRJS no puede suponer la pérdida de un recurso, como el de suplicación, que, según se ha visto, procede «en todo caso» en materia de derechos fundamentales ( artículo 191.3 f) LRJS).

23) El Tribunal Supremo reitera que es posible alegar por primera vez en el acto del juicio la excepción de prescripción frente a las administraciones públicas cuando no es preceptiva la reclamación previa. En ese caso, no resulta de aplicación lo previsto en el artículo 72 LRJS.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 22 de abril de 2025, recurso n.º 1937/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer

La cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si el Ayuntamiento de Montijo 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.

24) El Tribunal Supremo declara que la modificación de la jornada, de una inicial de lunes a viernes que se realizó durante varios años, a otra de lunes a domingo, es una modificación sustancial de condiciones de trabajo que debe tramitarse por la vía del procedimiento establecido en el art 41 ET, aunque esté pactado el trabajo de lunes a domingo en el contrato.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 4 de abril de 2025, n.º de recurso 3106/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN](#)

La cuestión que plantea el presente recurso consiste en determinar si la empresa demandada ha incumplido el procedimiento del artículo 41 ET, al pasar los trabajadores afectados de realizar una jornada de trabajo de lunes a viernes a realizarla de lunes a domingo.

25) 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. Aplica doctrina, especialmente de la STS 22/2024, de 9 de enero (rcud 348/2021). De acuerdo con el Ministerio Fiscal, se estima el recurso y se devuelven las actuaciones a la sala de suplicación para que, partiendo de la recurribilidad de la sentencia de instancia y con plena libertad de criterio, dicte nueva resolución resolviendo el recurso de suplicación interpuesto en lo relativo a la vulneración de derechos fundamentales

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 8 de abril de 2025, recurso n.º 4831/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.](#)

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es si la empresa puede recurrir en suplicación la sentencia del juzgado de lo social que declaró la nulidad de la sanción por falta muy grave impuesta al trabajador por vulnerar su garantía de indemnidad.

26) El Tribunal Supremo reitera que es posible alegar por primera vez en el acto del juicio la excepción de prescripción frente a las administraciones públicas cuando no es preceptiva la reclamación previa. En ese caso, no resulta de aplicación lo previsto en el artículo 72 LRJS.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 22 de abril de 2025, recurso n.º 1937/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer](#)

La cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si el Ayuntamiento de Montijo 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.

27) El Pleno del Tribunal Supremo estima la demanda de revisión interpuesta frente a la sentencia del TSJ que denegó la pensión de viudedad, —en el caso de una persona residente en Cataluña cuya pareja falleció meses después de la STC 140/2014 pero antes de que transcurran dos años—, por no haber llegado a formalizar la constitución de la pareja e incumplir, por tanto, su acreditación durante al menos dos años. La revisión se basa en la STEDH 20 julio 2023 (Del Pino Ortiz y otros contra España). Aplica doctrina previa, con novedosa reflexión sobre agotamiento de los recursos previos cuando la revisión se basa en el art. 510.1 LEC.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 23 de abril de 2025, recurso n.º 32/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO.](#)

El fallecimiento de la pareja de la demandante se produjo antes de que transcurriesen dos años desde la STC 40/2014, pero se le denegó la pensión como consecuencia de su declaración de inconstitucionalidad respecto de la regulación autonómica de las parejas de hecho.

28) El Tribunal Supremo declara que sí interrumpe la prescripción, frente a la empresa y frente al FOGASA, el auto de declaración de concurso que, además de declarar deudora a la empresa, acuerda concluir el concurso por insuficiencia de la masa activa, así como la disolución de la sociedad.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 9 de abril de 2025, n.º de recurso 2881/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.](#)

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en decidir si el auto declarando el concurso de la empresa demandada —que, además, acuerda concluir el concurso por insuficiencia de la masa activa y la disolución de la sociedad— 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.

29) El Tribunal Supremo entiende interrumpida la prescripción de la reclamación salarial individual tras conflicto colectivo.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 9 de mayo de 2025, recurso n.º 1743/2024. Ponente: Excmo. Sra. D.ª CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA](#)

La cuestión suscitada consiste en dilucidar si las cantidades reclamadas por la trabajadora, correspondientes a las diferencias salariales del periodo comprendido de abril de 2016 a



diciembre de 2017, 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.

30) El Tribunal Supremo reconoce el derecho de la progenitora única a la acumulación de las diez semanas que hubieren correspondido al otro progenitor. Aplica la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 140/2024, de 6 de noviembre, que declara la inconstitucionalidad de los arts. 48.4 ET y 177 LGSS y la doctrina rectificada por las SSTs IV (Pleno) 118/2025 de 19 de febrero (rcud 878/2022) y 121/2025 de 21 de febrero (rcud 1562/2023).

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 9 de mayo de 2025, n.º de recurso 1678/2023. Ponente: Excm. Sra. D.ª CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA.

La cuestión casacional suscitada por la letrada del INSS en casación unificadora consiste en determinar el derecho de las madres en supuestos 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.

31) El Tribunal Supremo declara que el reconocimiento de un grado de invalidez inferior al expresamente solicitado en la demanda no vulnera el principio de congruencia.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27 de mayo de 2025, recurso n.º 3203/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

La cuestión que se suscita en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la sala de suplicación puede reconocer al actor afectado de incapacidad permanente parcial, cuanto tal petición no constaba en la demanda, sino que se plantea por primera vez, y como subsidiaria, en el recurso de suplicación.

32) El Tribunal Supremo declara que es nula la sanción disciplinaria de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo por supeditarse su fecha de efectos a la mera voluntad unilateral de la empleadora.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 11 de junio de 2025, recurso n.º 3357/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.

La cuestión que plantea el presente recurso consiste en determinar si es nula la sanción disciplinaria de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo impuesta al actor por supeditar su fecha de efectos a la voluntad unilateral de la entidad empleadora.

33) El Tribunal Supremo reitera que la cuestión relativa a la recurribilidad de la sentencia

de instancia debe examinarse de oficio sin necesidad de que concurra o no el requisito o presupuesto de contradicción, por afectar al orden público procesal y a la propia competencia funcional de la Sala de suplicación y consiguiente acceso al recurso de casación.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 12 de junio de 2025, recurso n.º 1338/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. FELIX VICENTE AZON VILAS.

La cuestión que plantea el presente recurso consiste en determinar si la sentencia del TSJ-Andalucía, que inadmitió el recurso de suplicación en una demanda de conciliación de la vida familiar a la que se acumula reclamación por vulneración de DDFF y daños en cuantía superior a 3.000 euros, es conforme a Derecho.

34) El Tribunal Supremo cambia su doctrina y reconoce el derecho de una persona trabajadora contratada por una ETT a percibir la mejora voluntaria de IT que contemplan los convenios aplicables a las empresas usuarias donde ha prestado servicios en virtud de contratos de puesta a disposición.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27 de mayo de 2025, recurso n.º 673/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO.

La controversia suscitada se ciñe a determinar si el actor contratado por una ETT tiene a derecho a percibir la mejora voluntaria en situación de incapacidad temporal que contemplan los convenios aplicables a las empresas usuarias en las que ha prestado servicios en virtud de contratos de puesta a disposición.

35) El Tribunal Supremo determina que la celebración de un convenio colectivo de ámbito autonómico para regular la negociación colectiva cuando están vigentes (o en ultraactividad) dos Acuerdos Marco de ámbito estatal con el mismo objeto, vulnera la legalidad vigente.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 17 de junio de 2025, recurso n.º 232/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA.

La cuestión debatida en el presente recurso de casación ordinaria consiste en determinar si la celebración de un convenio colectivo de ámbito autonómico en el País Vasco para regular la negociación colectiva (Acuerdo Marco del ámbito de la Hostelería) cuando están vigentes (o en ultraactividad) dos Acuerdos Marco de ámbito estatal con el mismo objeto, vulnera la legalidad vigente, y por ende, si dicho acuerdo es nulo por ilegal, o subsidiariamente, si incurre en concurrencia indebida con esos otros dos acuerdos marco, lo que le haría inaplicable.

36) El Tribunal Supremo declara que, a efectos de respetar el límite del SMI, es conforme a Derecho la regla especial en materia de compensación y absorción que lleva a compensar todos los conceptos que tengan naturaleza salarial, sin exigencia alguna de homogeneidad.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 5 de junio de 2025, recurso n.º 267/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social pide la nulidad de las tablas salariales para el año 2023 de un convenio por contener salarios para varios grupos profesionales por debajo de la cuantía del SMI. Sostiene el Ministerio que, aunque se tomen en consideración los conceptos salariales de los artículos 60 (paga de Convenio) y 61 (plus de no absentismo), no se puede decir que con ellos se alcance el SMI para 2023, por cuanto que para el cálculo de estos conceptos se establecen, respectivamente, reglas y fórmulas que de no cumplirse no darían derecho al pago de los mismos.

37) El Tribunal supremo reitera que es ajustada a Derecho la norma convencional que permite la absorción y compensación entre complementos salariales no homogéneos. Entiende que no existe cosa juzgada, pese a haber dos sentencias previas favorables a los trabajadores, por haberse modificado por la doctrina jurisprudencial la interpretación del convenio colectivo que establece dicha absorción y compensación, hasta otorgarle un significado distinto que no era objeto de los procedimientos judiciales anteriores.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2025, recurso n.º 2781/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Se combate en el recurso la decisión empresarial de compensar y absorber el "complemento personal convenido" (CPC) que vienen percibiendo con los incrementos salariales devengados por los conceptos de "promoción profesional" y "antigüedad" previstos en el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública", que rige las condiciones laborales de la empresa demandada. En concreto, el litigio se refiere al periodo posterior a mayo de 2015, pese a que los trabajadores habían obtenido sentencia favorable respecto a la compensación de ese mismo complemento en periodos temporales anteriores, desde mayo de 2012 hasta abril de 2010.

38) El Tribunal Supremo determina que, en situación de reducción de jornada para el cuidado de hijo, se tiene derecho al cobro del plus de turnicidad completo, sin reducción proporcional.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 2 de julio de 2025,

recurso n.º 1019/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA.

La cuestión debatida en el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si la trabajadora, que está desarrollando la jornada reducida por cuidado de hijo menor de doce años, tiene derecho a percibir completo el plus de turnicidad o debe hacerlo en proporción a la jornada efectivamente desarrollada.

39) El Tribunal Supremo reitera su doctrina conforme a la cual el plazo de prescripción aplicable a la mejora voluntaria de la IT es el de cinco años del art 53 LGSS, y no el de un año del art. 59 ET ni tampoco el del art. 54 LGSS.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 2 de julio de 2025, recurso n.º 201/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA.

La cuestión planteada en el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si las mejoras voluntarias de prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por embarazo están sujetas al plazo de prescripción de un año previsto en el art. 59 ET y 54 LGSS o el de cinco años establecido en el art. 53 LGSS.

40) El Tribunal Supremo declarar que la indemnización por despido improcedente establecida en el artículo 56.1 ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso, sin que ello suponga ni una vulneración del artículo 10 del Convenio 158 OIT ni del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, en los que solo se indica que la indemnización debe ser adecuada. No se trata de mandatos directamente aplicables, sino de declaraciones programáticas cuya virtualidad concreta exigiría una intervención legislativa. Las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales no resultan vinculantes ni en el ejercicio del control de convencionalidad que compete a esta Sala, ni en la interpretación del precepto

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 16 de julio de 2025, recurso n.º 3993/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.

La cuestión debatida en el presente recurso es si la indemnización legal por despido puede ser superada y mejorada más allá de lo que el legislador español ha establecido, con carácter general, para todo despido que se califique de improcedente.

41) El Tribunal Supremo reitera su doctrina conforme a la cual no es posible recurrir en suplicación la sentencia dictada en la modalidad procesal de MSCT aunque la cantidad

reclamada supere los 3000 euros.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 15 de julio de 2025, recurso n.º 5186/20243 Ponente: Excmo. Sr. D. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO.](#)

La cuestión planteada en el presente recurso de casación se centra en la recurribilidad de la dictada por el Juzgado de lo Social a propósito de una demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo (individual) acompañada de reclamación de cuantía.

42) El Tribunal Supremo declara que la falta de designación de secretario o instructor imparciales en el expediente contradictorio para imponer la sanción a un representante de los trabajadores por falta muy grave, exigida en el convenio de aplicación, implica la nulidad de esta.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 17 de julio de 2025, recurso n.º 55/2024. Ponente: Excmo. Sra. D.ª Ana María Orellana Cano.](#)

La controversia suscitada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la falta de nombramiento de instructor y de secretario, imparciales, en el expediente tramitado con anterioridad a la imposición de una sanción por falta muy grave o de la máxima sanción, a saber, el despido, a un representante de los trabajadores, supone o no la nulidad de la sanción, o la improcedencia del despido.

43) El Tribunal Supremo establece que, pese a la presunción legal de laboralidad derivada del artículo 156.3 LGSS, la crisis epiléptica padecida en tiempo y lugar de trabajo da lugar a la calificación de la contingencia como común y no laboral, por tener su origen en una circunstancia ajena al trabajo como es la malformación congénita. Asimismo, recuerda la imposibilidad de revisión por el tribunal de los hechos declarados probados por sentencia, salvo circunstancias excepcionales.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 17 de julio de 2025, recurso n.º 694/2024 Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.](#)

La cuestión que se plantea en el recurso es la de determinar si la incapacidad temporal del actor, derivada de crisis tónico-clónica con origen en malformación de arteria venosa cavernoma tempo parietal izquierdo y que se manifestó en tiempo y lugar de trabajo, puede considerarse accidente de trabajo de conformidad con la presunción del artículo 156.3 LGSS.

44) El Tribunal Supremo aclara a qué progenitor corresponde el ingreso mínimo vital en

caso de custodia compartida de los hijos. Según el art. 10.4 del RDL 20/2020 los hijos menores forman parte de la unidad de convivencia del progenitor en cuya vivienda se encuentran domiciliados, por lo que el otro progenitor no puede percibir la prestación.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 18 de julio de 2025, recurso n.º 1996/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.](#)

La cuestión a resolver es la de determinar si tiene derecho a la prestación de ingreso mínimo vital, como unidad de convivencia de un adulto con dos menores, el progenitor que ostenta la custodia compartida de los hijos que se encuentran domiciliados con el otro progenitor.

45) El Tribunal Supremo reitera el derecho a una indemnización por daños y perjuicios, incluidas las costas y los honorarios de abogacía, con ocasión del procedimiento judicial instado, cuando el INSS deniega el complemento de maternidad por prescripción.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 17 de julio de 2025, recurso n.º 3172/2024 Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN .](#)

La cuestión planteada suscitada en este recurso de casación unificadora radica en determinar si el varón pensionista tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios, incluidas las costas y los honorarios de abogacía en que haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial instado, cuando el INSS deniega el complemento de maternidad por aportación demográfica del art. 60 LGSS. Son circunstancias modalizadoras del problema que el INSS basa su denegación en que el derecho había prescrito y que todo ello sucede una vez que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en su sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18), ya había establecido que la denegación de dicho complemento al varón constituye una discriminación por razón de sexo, siendo contraria al Derecho de la Unión la norma que solo permitía el devengo del complemento por parte de las mujeres

46) El Tribunal Supremo establece que la naturaleza de los contratos de cooperativistas de una cooperativa de trabajo asociado, que prestan servicios en las instalaciones de otra, es laboral con la principal.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 15 de septiembre de 2025, recurso n.º 1266/2024. Ponente: Excma. Sra. D.ª Isabel Olmos Pares.](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por los cooperativistas es la de determinar si la verdadera empleadora para quien prestan sus servicios, en sus instalaciones, bajo la formal condición de socios cooperativistas de Auga SC es la empresa principal ICP, al no concurrir las notas que caracterizan el trabajo asociado. La misma cuestión plantea la TGSS en su recurso, así como la inexistencia de las notas que caracterizan el trabajo asociado entre los cooperativistas y Auga SC.

47) El Tribunal Supremo aclara cómo se realiza el cálculo de la base reguladora de pensión de incapacidad permanente causada en el Régimen General de la Seguridad Social cuando el beneficiario tiene periodos de cotización en regímenes o sistemas de Seguridad Social en los que no está prevista la integración de lagunas de cotización.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 10 de septiembre de 2025, recurso n.º 4374/2023 Ponente: Excmo. Sr. D. RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA.](#)

Si la pensión se causa en el RGSS debe aplicarse la integración de lagunas prevista en las normas del RGSS a todos los periodos sin cotización, aunque sean posteriores al trabajo en dichos regímenes. Reitera doctrina sentada en sentencia de 17 de mayo de 2022, rcud 1836/2019. En esta materia existe una elevada litigiosidad, apreciada a partir de las sentencias de Tribunales Superiores de Justicia accesibles en las bases de datos oficiales del CENDOJ, por lo que se aprecia la afectación general que viabilizaba el recurso de suplicación aunque la cuantía del litigio no excediese de 3000 euros. Aplica la doctrina fijada en la sentencia de 17 de mayo de 2022, rcud 1836/2019

48) El Tribunal Supremo determina que la persona trabajadora en situación de excedencia por cuidado de hijos no tiene derecho al desempleo, incluso aunque haya suscrito un contrato temporal de corta duración con otra empresa, si no ha solicitado previamente el reingreso en la empresa.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 4 de julio de 2025, recurso n.º 4513/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. SEBASTIAN MORALO GALLEGO.](#)

La cuestión a resolver consiste en determinar si tiene derecho a percibir el desempleo contributivo la trabajadora que se encuentra en excedencia por cuidado de hijo y que en tal situación formaliza un contrato de trabajo temporal con otra empresa, a cuya finalización solicita la prestación sin instar la reincorporación en la empresa en la que se encontraba excedente.

49) El Tribunal Supremo declara la falta de jurisdicción de los tribunales españoles para conocer de una demanda por despido y tutela de derechos fundamentales, presentada por trabajador de nacionalidad colombiana con contrato de trabajo celebrado en Colombia habiendo suscrito con el Grupo Repsol acuerdo sobre condiciones económicas para personal "impatriado", vinculado al periodo de prestación de servicios en el país de destino (Madrid). Asimismo, determina la inaplicación de Reglamentos UE y art. 25 LOPJ. C. Alcance y límites de los efectos de cosa juzgada positiva de sentencia firme recaída en proceso seguido entre las mismas partes por modificación de condiciones de trabajo y tutela de derechos fundamentales.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 12 de septiembre de 2025, recurso n.º 1837/2024 Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MARTINEZ MOYA.](#)

La controversia suscitada en este recurso versa sobre la competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo en el contexto de litigioso de la impugnación de un despido.

50) El Tribunal Supremo reitera que para el cálculo de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo de trabajador fijo discontinuo, únicamente debe tenerse en cuenta el tiempo correspondiente a los servicios prestados. Reitera doctrina STS 442/2025, de 20 de mayo (rcud. 3048/2024).

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 23 de septiembre de 2025, recurso n.º 3821/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.](#)

La indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos no se calcula sobre la base de los años naturales en que haya estado en la empresa sino con base en los periodos de actividad, en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios. Ahora bien, si antes del contrato fijo-discontinuo, el trabajador ha prestado servicios para la misma empresa en virtud de contratos temporales celebrados en fraude de ley, existiendo una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad, la indemnización extintiva deberá calcularse incluyendo los periodos temporales amparados por dichos contratos temporales

51) El Tribunal Supremo admite que la empresa regularice el incumplimiento previo de ciertas normas, (en el caso concreto, el plazo de preaviso para la realización de jornada irregular), mediante el procedimiento de MSCT, al entender que la regularización de la situación puede implicar exigencias organizativas que integren una causa organizativa a los efectos de fundar la MSCT. Asimismo, se pronuncia sobre las facultades de revisión judicial de la MSCT de carácter colectivo concluida con acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2025, recurso n.º 45/2024. Ponente: Excma. Sra. D.ª LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO.](#)

El debate que se plantea consiste en determinar si la empresa que ha incumplido previamente normas laborales (en el caso, en materia de preavisos para la realización de horas complementarias y/o distribución irregular de la jornada), puede luego regularizar dicha situación mediante una modificación sustancial concluida con acuerdo, teniendo como causa justificadora las necesidades organizativas que genera el cambio de situación.

52) El Tribunal Supremo establece que sí es eficaz para interrumpir la prescripción del



art. 59 ET de la acción individual por diferencias salariales, la acción de impugnación judicial de una MCST, al darse una vinculación y conexión objetiva directa con la causa de pedir de la reclamación por diferencias salariales.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 18 de septiembre de 2025, recurso n.º 1461/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MARTINEZ MOYA.](#)

El Tribunal entiende que se interrumpe el plazo de prescripción al darse una vinculación y conexión objetiva directa con la causa de pedir de la reclamación por diferencias salariales, y no limitarse el fallo de la sentencia judicial recaída en el MSCT judicial meramente a declarar la nulidad de la decisión empresarial de aplicar un Convenio colectivo diferente en el contexto de una subrogación, sino que condena a la empresa a reponer a la trabajadora en la categoría de profesional, salario y demás condiciones laborales reconocidas antes de la modificación que se declaraba nula. Estima recurso y unifica doctrina.

53) La Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo deniega a un ingeniero el alta en la mutualidad alternativa por haber cesado previamente en el RETA. El Tribunal Supremo considera que la opción por uno u otro sistema es ejercitable por una sola vez y de forma irrevocable.

[Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de fecha 23 de julio de 2025, recurso n.º 7850/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN PEDRO QUINTANA CARRETERO.](#)

La disposición adicional decimoctava del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su apartado primero, impide que un profesional colegiado que en su momento optó por el alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, pueda darse de baja para posteriormente incorporarse a la mutualidad de previsión social alternativa correspondiente, pues el derecho de opción que reconoce es ejercitable una sola vez y de forma irrevocable para todo el tiempo de ejercicio de la actividad profesional colegiada por cuenta propia.

54) El Tribunal Supremo establece que, en los casos en los que a los padres se les reconoce la paternidad judicialmente, la fecha del hecho causante de las prestaciones de Seguridad Social derivadas de nacimiento es la de la sentencia y no la del parto. De este modo, al ser posterior la primera, los padres podrán beneficiarse de más semanas de baja.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 25 de septiembre de 2025, recurso n.º 3077/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MARTINEZ MOYA.](#)

El tema jurídico a decidir en este recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar, a los efectos de duración de la prestación, el hecho causante en una prestación por nacimiento y cuidado del menor solicitada por un progenitor, en el caso el padre, cuya filiación biológica no matrimonial se ha declarado por sentencia firme dictada en el orden jurisdiccional civil en fecha 26 de marzo de 2021, de manera sobrevenida al parto, acontecido el NUM002 de 2019.

55) El Tribunal Supremo ha unificado doctrina fijando que las pensiones de alimentos por hijo reconocidas pero no recibidas no pueden tenerse en cuenta para determinar si una persona puede ser beneficiaria del subsidio de desempleo. Llega a esta conclusión aplicando al análisis del supuesto la perspectiva de género, conforme a la cual el impago de dichas pensiones constituye violencia económica y no puede obligarse a la trabajadora a demandar contra el deudor de estas.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 29 de septiembre de 2025, recurso n.º 832/2025. Ponente: Excma. Sra. D.ª ISABEL OLMOS PARÉS.](#)

No es dable exigir que la actora denuncie o interponga demanda ejecutiva contra su expareja a efectos de poder acreditar el impago de las pensiones de alimentos

56) El Tribunal Supremo establece que, en el procedimiento de adaptación de jornada con fundamento en el art. 34.8 ET, el procedimiento negociador es un trámite imperativo y esencial dirigido a garantizar el derecho

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 24 de septiembre de 2025, recurso n.º 917/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MARTÍNEZ MOYA.](#)

Ante el incumplimiento empresarial de la apertura del proceso negociador, la sentencia debe acoger la solicitud de adaptación en los términos interesados, salvo que el órgano judicial aprecie que dicha solicitud resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

57) El Tribunal Supremo deslinda las competencias de las jurisdicciones contencioso-administrativa y social en el caso de un accidente laboral en el que la trabajadora resultó lesionada al caer la tapa del contenedor ubicado en la vía pública en el que arrojaba la basura tras realizar las labores de limpieza en su empresa.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 14 de octubre de 2025, recurso n.º 1903/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. SEBASTIAN MORALO GALLEGO.](#)

No es competente el orden social para conocer la reclamación de indemnización de daños y perjuicios contra la entidad pública que gestiona la recogida de residuos, y lo es la jurisdicción contenciosa administrativa porque la responsabilidad de la entidad administrativa se circunscribe al ámbito de la responsabilidad patrimonial de la administración por anormal funcionamiento del

servicio público. Sí es competente el orden jurisdiccional social para conocer de la acción formulada contra la empleadora.

58) El Tribunal Supremo establece que, en el caso de pareja de hecho no inscrita cuyo matrimonio constaba señalado en una junta municipal del ayuntamiento sin haberse podido celebrar fallecimiento del causante, no procede reconocer la pensión de viudedad.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 16 de octubre de 2025, recurso n.º 1744/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.](#)

Se discute si, a efectos de reconocer la pensión de viudedad, puede acreditarse la constitución de la pareja de hecho por cualquier medio admitido en derecho o exclusivamente por los medios previstos en el art. 221.2.2 de la Ley General de la Seguridad Social, esto es, mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público.

59) El Tribunal Supremo se pronuncia por segunda vez sobre la equivalencia de bases de cotización entre trabajador relevado y el relevista en la jubilación parcial, y reitera que el trabajador relevista debe mantener una cotización no inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, y la misma también se corresponde con la cotización realizada por el trabajador jubilado, sin que aquel porcentaje deba, a su vez, estar afectado por el porcentaje de jornada que realice el trabajador relevista. Aplica doctrina STS 1173/2024, de 25 de septiembre (rcud. 403/2022)

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 21 de octubre de 2025, recurso n.º 5489/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar cómo debe interpretarse el art. 215.2, e) de la LGSS cuando se refiere a la base de cotización del relevista igual o superior al 65% de la que tenía el jubilado parcial.

60) El Tribunal Supremo reitera que el criterio decisivo para conceder una prestación por gran incapacidad en caso de ceguera no es el objetivo de la pérdida de visión en un porcentaje, sino el de la valoración de la situación particular de la persona interesada, que se concreta en la necesidad de ayuda de un tercero para realizar los actos esenciales de la vida.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 21 de octubre de 2025,](#)

[recurso n.º 5389/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.](#)

El núcleo de la contradicción que se plantea en el presente recurso consiste en determinar cuál es el criterio al que debe atenderse para determinar la situación de Gran Invalidez, si empleando el criterio objetivo de la agudeza visual en ambos ojos inferior a una décima o, por el contrario, debe calificarse atendiendo a la situación particular del interesado, valorando si requiere de asistencia de un tercero para realizar los actos más esenciales de la vida.

61) El Tribunal Supremo aclara que hay derecho al subsidio por desempleo y es compatible con la pensión de IPT. Interpretación del artículo 274.4 LGSS, en la actualidad artículo 280.1 LGSS. Cómputo de cotizaciones anteriores a la situación de Incapacidad Permanente Total y que sirvieron para su reconocimiento. Reitera la doctrina de SSTS de Pleno de 24 de septiembre de 2025 (rcud 3628/2023, 5128/2023 y 4435/2023) que no han considerado extensible a este supuesto la doctrina contenida en STS de 9 de diciembre de 2010 (rcud 4363/2009) y 843/2024 de 4 de junio (rcud 3802/2021).

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de noviembre de 2025, recurso n.º 5048/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA.](#)

La cuestión debatida en el presente recurso de casación para unificación de doctrina radica en determinar si en un mismo periodo cotizado, las mismas cotizaciones son aptas para otorgar una prestación de subsidio por desempleo para mayores de 52 años y al tiempo una prestación de Incapacidad Permanente Total (IPT). Se trata de decidir la interpretación que debe darse a la previsión legal para acceder al subsidio para mayores de 52 años consistente en reunir «todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social» (artículo 274.4 LGSS, en la actualidad artículo 280.1 LGSS), en un supuesto en el que el solicitante es beneficiario de una prestación de incapacidad permanente total.

62) El Tribunal Supremo establece que no es necesario acudir al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en un supuesto de subrogación empresarial en el que el trabajo en sábado se pactó previamente con los representantes de los trabajadores de la empresa subrogada.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 13 de noviembre de 2025, recurso n.º 174/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MARTINEZ MOYA.](#)

La cuestión a decidir consiste en determinar si la empresa subrogante debió acudir al procedimiento del art. 41 del ET, de modificación sustancial de condiciones de trabajo, para adoptar la medida de trabajar los sábados por la tarde también el personal procedente de la

empresa subrogada. Para ello debe tenerse en cuenta que en el proceso de negociación de la subrogación, la nueva empresa, había pactado con los representantes legales de las personas trabajadoras procedentes de la antigua empleadora, la aplicación de las mismas condiciones laborales colectivas establecidas para sus trabajadores, en los centros de DISU Álava, para las tiendas de Álava, y DISU Vizcaya, para las tiendas de Vizcaya, que sí trabajaban los sábados por la tarde, y, en dicho acuerdo, se dejaban sin efecto cualesquiera condiciones laborales previas que pudieran existir, con excepción de los salarios, que serían respetados con carácter individual.

63) El Tribunal Supremo reitera que la baja en Seguridad Social tramitada por la empresa por agotamiento del plazo máximo de duración de la IT, con entrega de finiquito, no es un despido tácito.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27 de noviembre de 2025, recurso n.º 4669/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. FELIX VICENTE AZON VILAS.](#)

La cuestión que decidir es si ha existido despido en un supuesto en que la empresa procedió a dar de baja a la trabajadora en la Seguridad Social al haber agotado el periodo máximo en situación de incapacidad temporal (545 días), y al entregarle un finiquito en el que se indicaba que quedaba saldada la relación laboral. A la trabajadora le fue reconocida posteriormente la prestación de incapacidad permanente total (IPT).

## V. AUDIENCIA NACIONAL

1) La Audiencia Nacional declara el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante sin estar limitado a un máximo de cinco días al año así como el derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario de las personas que se contemplan en dicho precepto, requieran el cuidado efectivo de aquélla.

[Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 7 de marzo de 2025, de recurso n.º 12/2025. Ponente: Excmo. Sr. D. RAMON GALLO LLANOS.](#)

Por los sindicatos actores se solicita como primer pedimento y que, en consecuencia, sea declarada nula la práctica empresarial de limitar el permiso retribuido del art. 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año y, que, en consecuencia, se declare el derecho de las

personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año, apoyan su pretensión en que el referido precepto estatutario no impone limitación alguna que implique que el permiso deba disfrutarse únicamente una vez al año con independencia de que concurran más de un hecho causante en la anualidad.

2) La Audiencia Nacional declara que ni las empresas ni la Seguridad Social tienen que remunerar el período destinado al cuidado de los hijos menores de ocho años.

[Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre de 2025, recurso n.º 231/2025. Ponente: Excmo.Sr. D. Juan Gil Plana.](#)

La Sala de lo Social concluye que la Directiva europea de conciliación "no impone que el permiso parental sea en todo supuesto inequívocamente retribuido". "No tiene cobertura económica ni mediante retribución ni mediante una prestación económica".

## VI.– TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

### A.– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

1) El Tribunal Superior de Justicia de Madrid revoca la sentencia de instancia y concede a una abogada la adaptación de la prestación laboral mediante la modalidad de trabajo a distancia los cinco días laborales de la semana así como a hacerle efectiva la suma de 7.501.–€ en concepto de daños morales, todo ello para atender a su hija menor de edad que precisa cuidados especiales.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 18 de octubre de 2024, recurso de suplicación n.º 499/2024. Ponente: Ilmo. Sr. D. Emilio Palomo Balda.](#)

Las circunstancias expuestas, valoradas en su conjunto, como procede, constituyen indicios racionales de que la decisión adoptada por la empresa de no conceder a la actora la medida de conciliación solicitada con el alcance pretendido, implicó una discriminación por razón de sexo al limitar su derecho a la adaptación de las condiciones laborales a sus necesidades familiares en base a consideraciones incompatibles con los arts. 14 y 39 de la Constitución

2) El TSJ de Madrid establece que la condena a la pérdida de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la

Seguridad Social durante cuatro años no puede suspender la pensión de jubilación.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de febrero de 2025, recurso n.º 779/2024. Ponente: Ilma. Sra. D.ª ALICIA CATALA PELLON.](#)

3) El TSJ de Madrid declara que, en el caso de trabajador que solicitó a la empresa la adaptación del puesto de trabajo tras resolución del INSS reconociéndole una incapacidad permanente total, sin contestación de la empresa y sin llevar a cabo ajustes razonables, estamos ante un despido nulo, a cuyas consecuencias añade la del reconocimiento de una indemnización de 15.000 €

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 7 de abril de 2025, recurso número 158/2025. Ponente: Ilma. Sra. D.ª María Begoña García Álvarez.](#)

En el momento de dictarse la Resolución del INSS el 18-04-24, declarando en IPT al trabajador, la empresa no realiza actuación alguna, y cuando el propio trabajador, tras dicha Resolución, envía correo electrónico el 30-04-24, solicitando la adaptación del puesto de trabajo, la empresa tampoco contesta, ni encarga al Servicio de Prevención Informe sobre la aptitud del trabajador.

4) El TSJ de Madrid dicta sentencia entendiendo indebidamente aplicada la *ficta confessio* por haberla aplicado al derecho y no a la fijación de los hechos, pero declarando que no es admisible que el interrogatorio de parte lo efectúe un letrado que únicamente tiene conferido un poder para representar a la empresa en el acto del juicio, aunque tenga facultad para absolver posiciones.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 11 de junio de 2025, recurso n.º 113/2025. Ponente: Ilma. Sra. D.ª ELENA BURGOS HERRERA.](#)

La parte recurrente sostiene que el quebranto procesal se produce al aplicar la sentencia al valorar la prueba la *ficta confessio*, a pesar de que el interrogatorio de parte fue practicado y, aunque quien contestase a las preguntas fuese un abogado externo, se trata de un representante legal de la empresa que tenía conocimiento suficiente para dar respuesta a todas las preguntas que se le realizaron.

5) El TSJ de Madrid establece que la condena a la pérdida de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante cuatro años no puede suspender la pensión de jubilación.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de febrero de 2025, recurso n.º 779/2024. Ponente: Ilma. Sra. D.ª ALICIA CATALA PELLON.](#)

La sentencia de instancia sostiene que es correcta la interpretación de la entidad gestora cuando asimila el concepto de prestación de jubilación al beneficio obtenido por el actor de la Seguridad Social referido en la sentencia condenatoria penal y siendo así, desestima la demanda.

#### B.– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE NAVARRA

1) El TSJ de Navarra declara que la cuestión relativa a si la empresa ha hecho ajustes razonables en el caso de trabajador que solicitó a la empresa la adaptación del puesto de trabajo tras la declaración de “no apto” por el Servicio de Prevención, impacta de lleno en la calificación del despido, que deberá ser calificado como nulo, máxime cuando el artículo 4.1 de la Ley 15/2022 señala que se consideran vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación “la denegación de ajustes razonables”.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Pamplona, de fecha 14 de marzo de 2023, recurso n.º 12/2025. Ponente: Ilma. Sra. D.ª María José Ramo Herrando.](#)

El despido realizado a la actora debió ser calificado como nulo porque la empresa no realizó esfuerzo en ejecutar medidas de adaptación.

#### C.– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE VALENCIA

1) El TSJ de Valencia declara la nulidad del despido en el caso de trabajador que solicitó a la empresa la adaptación del puesto de trabajo, por no haber expuesto la empresa en la carta de despido los motivos por los que no era posible tal adaptación, o bien la reubicación del trabajador, añadiendo una indemnización de 7.501.-€, mínima conforme a la LISOS.

[Sentencia de la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia Valencia de fecha 6 de noviembre de 2024, recurso n.º 1866/2024. Ponente: Ilma. Sra. D.ª. NURIA NAVARRO FERRANDIZ](#)

Si la empresa, que sostenía la ineptitud del trabajador basada en el Informe de Prevención Ajeno, no expuso en la carta de despido los motivos por los que no era posible la adaptación del puesto de trabajo ni la imposibilidad de reubicación ni acreditó tales extremos en el acto de juicio, la



conclusión no puede ser otra que la nulidad del despido del trabajador.

## II.– JUZGADOS DE LO SOCIAL



ILUSTRE  
COLEGIO DE ABOGADOS  
DE MADRID

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA BIBLIOTECA

ÁREAS PROCESALES

COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE MADRID C/  
SERRANO 9 , BIBLIOTECA

TLF: 9 1 7 8 8 9 3 8 0

RESUELVE TUS CONSULTAS EN LA UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA. ACCEDE DESDE LA WEB  
[icam.es](http://icam.es) – ÁREA RESERVADA – FORMACIÓN BIBLIOTECA – CONSULTAS PROCESALES