



Actualización jurisprudencial

Madrid, 11 de noviembre de 2025

A FAVOR DE LA EMPRESA

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN UNA COMISIÓN DE TRABAJO

Sentencia del Tribunal Supremo,
de 24 de septiembre de 2025 (Rec. núm. 235/2023).

Supuesto de hecho

Se analiza si un sindicato con presencia en el comité de empresa tiene derecho a formar parte de ciertas Comisiones de Trabajo creadas por el Reglamento del comité de empresa. Dicho Reglamento establece la composición de las comisiones de trabajo y el modo de elección de sus miembros. En esta ocasión, se excluyó al Sindicato Alternativa Ferroviaria de las Comisiones de Política Social, de Recursos, de Personal y Formación y de la Comisión de Igualdad. Dichas Comisiones no tenían funciones de carácter negociador.

Resolución del caso

El Tribunal desestima el recurso interpuesto por el sindicato, concluyendo que el demandante, aunque no participe en ciertas Comisiones de Trabajo, no ve preterido su derecho a la libertad sindical en tanto ello no supone que se le hurten sus atribuciones de representación de trabajadores, que se ejercen en todos los ámbitos de las funciones del comité de empresa, al conocer y supervisar como integrante de la comisión permanente del Comité de Empresa todos los trabajos, acuerdos y decisiones que adopten las comisiones de trabajo.

A FAVOR DE LA EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN

Sentencia del Tribunal Supremo,
de 19 de septiembre de 2025 (Rec. núm. 4458/2023).

Supuesto de hecho

Trabajadores que reclaman que, consistiendo su actividad en la venta de terminales móviles, no les debe ser de aplicación el Pacto Extraestutario firmado en la empresa, sino que les debe aplicar el Convenio Colectivo del comercio en general para Málaga y su provincia. La actividad preponderante de la empresa es la intermediación en la captación y fidelización de clientes para la plataforma de telecomunicaciones ORANGE, mientras que la venta de terminales móviles es de carácter residual y secundario.

Resolución del caso

La sentencia recoge la doctrina que indica que debe atenderse a la actividad preponderante o principal de cada empresa, sin fraccionarla en unidades funcionales salvo que tuvieran funcionamiento realmente autónomo a todos los efectos.

La venta de móviles y sus componentes resulta del todo residual y puramente accesoria. Más bien actúa, incluso, como reclamo para incentivar el interés y la captación de nuevos clientes a través de la oferta de los teléfonos a bajo precio o en condiciones de pago muy beneficiosas, hasta la entrega gratuita en algunos casos, como mecanismo de promoción para estimular la suscripción a los servicios de telecomunicaciones de la plataforma. En consecuencia, la actividad de la empresa no se puede enmarcar en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo del comercio en general para Málaga.

A FAVOR DE LA EMPRESA

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA COMISIÓN PARITARIA

Sentencia del Tribunal Supremo,
de 2 de julio de 2025 (Rec. núm. 152/2024).

Supuesto de hecho

Al no firmar CCOO el Convenio Colectivo para Empresas del Metal sin convenio propio de Pontevedra, esta organización sindical fue excluida de la Comisión Paritaria del Convenio. El sindicato entiende que su exclusión se debe a que había secundado jornadas de huelga en defensa de los trabajadores. Adicionalmente, considera que la Comisión Paritaria tiene facultades que exceden la mera administración del Convenio, por lo que considera que su exclusión vulneraba el derecho a la negociación colectiva. Por todo ello solicitaba la inclusión del sindicato en la Comisión Paritaria y una indemnización de 30.000 euros.

Resolución del caso

El Tribunal desestima la demanda del sindicato y declara que la exclusión del sindicato de la Comisión Paritaria es conforme a Derecho. Así, la exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, únicamente puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva. En consecuencia, no se puede considerar que se haya vulnerado la libertad sindical de CCOO cuando falta el presupuesto de partida: en el presente caso, la Comisión Paritaria no tenía en absoluto funciones negociadoras.

A FAVOR DE LA EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

Sentencia del Tribunal Supremo,
de 24 de junio de 2025 (Rec. núm. 229/2023).

Supuesto de hecho

Conflicto colectivo sobre la determinación del Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores de una empresa pública. Se pretende por los sindicatos que se declare el derecho de los trabajadores de dicha empresa a que se les aplique el XIX Convenio colectiva estatal del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Sostienen los demandantes que la actividad principal de la empresa es la ejecución de proyectos y que debe aplicarse el convenio colectivo que corresponde a esa actividad preponderante.

Resolución del caso

El Tribunal argumenta que, aunque una determinada actividad ocasional pueda ocupar a un número alto de trabajadores, superior al empleado en la actividad ordinaria y normal, el carácter temporal de esa situación es el que determina su carácter secundario o subordinado. Una situación meramente temporal no permite recalificar la actividad principal de la empresa para trasladarla de sector y de convenio aplicable. De igual forma, matiza el Tribunal que, si bien es cierto que a la fecha a la que se contrae este litigio se haya de partir de que la situación de predominio en número de empleados y beneficios de la actividad de proyectos pudiera ser considerada como temporal, ello no prejuzga que de futuro la solución pueda ser diferente si se acredita que tal preponderancia se ha convertido en estructural y permanente.

A FAVOR DE LA EMPRESA

SALARIO SUBROGACIÓN DE TRABAJADORES

Sentencia del Tribunal Supremo,
de 18 de junio de 2025 (Rec. núm. 2748/2023).

Supuesto de hecho

El Convenio de Handling expone la forma de calcular el salario garantizado del personal proveniente de un proceso subrogatorio en el sector de "Handling". Para ello fija una garantía general que es la de mantener el salario íntegro anual que trajeran de su anterior empresa («deberá respetar, como garantías «ad personam», ...la percepción económica bruta anual»). Los trabajadores entienden que como en la empresa demandada los salarios se incrementaron para los años 2017 y 2018 según el IPC, su garantía ad personam debe también aumentarse aplicando dicha subida al salario bruto anual que traían desde la anterior empresa antes de la subrogación.

Resolución del caso

Se estima el recurso interpuesto por la empresa, determinando que no procede la aplicación del incremento del IPC para el cálculo del salario garantizado de los trabajadores que pasaron por subrogación a prestar servicios en esa empresa. El incremento salarial supondría una mayor retribución para los trabajadores subrogados manteniendo eternamente las diferencias con los trabajadores que ya pertenecían a la empresa y acumulando las ventajas de dos convenios diferentes. Una vez respetada esa garantía al tiempo de incorporación a la nueva empresa, los sucesivos incrementos han de compensarse y absorberse.

A FAVOR DE LA EMPRESA

INCAPACIDAD TEMPORAL E INCENTIVOS

Sentencia de la Audiencia Nacional,
de 6 de octubre de 2025 (Rec. núm. 207/2025).

Supuesto de hecho

Se analiza si resulta discriminatorio la realización de ajustes tanto de los objetivos como en el abono del incentivo de ventas, complementos de cantidad y calidad, recalculando los mismos y la cuantía del incentivo en función de los días trabajados.

Resolución del caso

El Tribunal desestima el recurso interpuesto por los sindicatos, entendiendo que no es discriminatoria la práctica empresarial de abonar la retribución variable a quien está de baja proporcionalmente a los días trabajados. El Tribunal se basa en que se está en presencia de un complemento de calidad y cantidad de trabajo que se anuda a objetivos individuales, no colectivos; objetivos que se ajustan a los días trabajados en los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, es decir, se cobra el incentivo si se alcanzan los objetivos recalculados; y se abonan en proporción a los días trabajados. Concluye el Tribunal que dicha actuación no constituye una discriminación proscrita por los artículos 2.1, 4.1 y 6.1.a) de la Ley 15/2022.

A FAVOR DE LA EMPRESA

VALIDEZ DEL COMPLEMENTO DE CALIDAD LIGADO A DÍAS TRABAJADOS

Sentencia de la Audiencia Nacional,
de 6 de octubre de 2025 (Proc. núm. 207/2025).

Supuesto de hecho

Sindicato que reclama que el complemento de calidad previsto en el Convenio colectivo es discriminatorio. Se alega que la empresa no está ajustando los objetivos inicialmente determinados para cada mes cuando se produce una baja inferior a treinta días y que cuando se logra el objetivo en lugar de pagar el cien por cien de la retribución se abona en proporción a los días trabajados; considerando que tal actuación constituye una discriminación por razón de enfermedad proscrita por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Resolución del caso

El Tribunal declara que el incentivo se caracteriza como complemento de “calidad y cantidad de trabajo” ligado a objetivos individuales y recuerda que el convenio prevé el ajuste de objetivos en IT corta, si bien no establece cómo cuantificar el pago. En cuanto la pretensión de que el complemento se abone íntegramente y no proporcionalmente a los días trabajados, la Audiencia confirma la licitud del abono proporcional a los días trabajados cuando el trabajador alcanza los objetivos ya recalculados, y rechaza que exista discriminación por enfermedad contraria a la Ley 15/2022. Literalmente, concluye que esta forma de abono “no constituye una discriminación proscrita por los artículos 2.1, 4.1 y 6.1.a) de la Ley 15/2022”, apoyándose en su propia doctrina y en la STS de 20 de enero de 2025. .

A FAVOR DE LA EMPRESA

PERMISO PARENTAL

Sentencia de la Audiencia Nacional,
de 30 de septiembre de 2025 (Proc. núm. 231/2025).

Supuesto de hecho

Se analiza si el permiso parental establecido en el artículo 48 bis del ET, relativo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, tiene carácter retribuido o no, en tanto en cuanto, según lo solicitado por los sindicatos, la Directiva 2019/1158 no ha sido correctamente traspuesta en nuestro ordenamiento interno.

Resolución del caso

La Sala desestima las demandas de conflicto colectivo de los sindicatos. Razona que el legislador lo configuró como un supuesto de suspensión del contrato (art. 45.1.o) ET), por lo que se le aplica la regla general del art. 45.2 ET: “la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”. Además, la Directiva (UE) 2019/1158 no exige necesariamente salario, pues admite “remuneración o prestación económica”, a definir por cada Estado, de modo que el estándar mínimo de dos meses con cobertura económica puede cumplirse vía prestaciones públicas y otros permisos retribuidos. Examina el conjunto del ordenamiento y concluye que, con el RDL 9/2025, la trasposición resulta suficiente: al permiso de ocho semanas del art. 48 bis ET (no retribuido) se suman ausencias con cobertura económica —lactancia retribuida del art. 37.4 ET y suspensiones por nacimiento/adopción con prestación de la Seguridad Social (arts. 48.4 y 48.5 ET y 177 y 179 LGSS)—, alcanzándose el umbral mínimo, de forma que “en el momento actual la Directiva está correctamente traspuesta”. Rechaza la eficacia directa horizontal de las directivas frente a empleadores.

A FAVOR DE LA EMPRESA

VALIDEZ DE LA INTERPRETACIÓN HISTÓRICA DE LA COMISIÓN MIXTA DE LOS PRECEPTOS DEL CONVENIO

Sentencia de la Audiencia Nacional,
de 12 de septiembre de 2025 (Proc. núm. 200/2025).

Supuesto de hecho

Los artículos 44 y 45 del Convenio colectivo de seguros prevén un incremento general de los salarios en función del PIB e IPC del año anterior. Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión Mixta del Convenio se reunía cada marzo/abril para estudiar el IPC y PIB constatados por el INE y acordar el incremento conforme a dichos datos. Para el incremento de 2023, la Comisión Mixta se reunió el 3 de abril de 2024 y, siendo los datos del INE un PIB del 2,4% y un IPC del 3,1% se acordó el incremento de las tablas en consecuencia. No obstante, el sindicato reclama que, tras la corrección llevada a cabo por el INE en noviembre de 2024, el PIB quedaba en 2,6% y, en consecuencia, se debían actualizar los salarios en consecuencia.

Resolución del caso

La interpretación literal del precepto es clara a la hora de prever un único cálculo y en una sola paga (art. 45.4), sin que se prevean alteraciones posteriores por nuevas estimaciones de la cuantía del PIB o del IPC, con posterioridad al conocimiento de dichos datos. Este criterio se respalda acudiendo a la interpretación histórica del precepto, tomando como ejemplo una situación similar en el año 2019, cuando se publicaron inicialmente unos datos de PIB sobre los que se calculó el incremento y posteriormente otros que perjudicarían a los trabajadores sin que procediese recálculo alguno, lo que evidencia que la intención de las partes fue calcular el incremento con arreglo a los primeros cálculos conocidos.

A FAVOR DE LA EMPRESA

CONFLICTO COLECTIVO SALARIOS

**Sentencia de la Audiencia Nacional,
de 21 de julio de 2025 (Proc. núm. 166/2025).**

Supuesto de hecho

Se analiza la validez de la disposición adicional primera de un Convenio colectivo de un grupo empresarial que dispone: *“Año 2024: se incrementará en un 3% las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023. Este incremento salarial tendrá efectos retroactivos de 1 de enero de 2024”*. En consecuencia, dicho incremento solo era aplicable a los trabajadores dados de alta en las empresas a fecha 31-12-2023. Las empresas del grupo defendieron que la retribución pactada con dichos empleados al momento de ser contratados en 2023, se situaba por encima del nivel mínimo de la banda salarial que les sería de aplicación, así como que la situación de cada uno de los trabajadores afectados era distinta (por ejemplo, realización de trabajos previos para ETT, trabajos previos en otras empresas del grupo o trabajos en empresas en el extranjero pese a la contratación posterior en 2024).

Resolución del caso

La Audiencia Nacional estima la excepción de inadecuación del procedimiento. Si bien la negativa al abono del incremento se sustenta en un argumento común, cada trabajador que reclamó su abono, se encuentra en una situación distinta, lo que aleja la posibilidad de aplicar una solución única a cada uno de ellos. La decisión uniforme, unánime e indiferenciada que se exige para el colectivo no puede verse aplicada, teniendo en cuenta que los trabajadores se encuentran en situaciones muy diferenciadas. En definitiva, no existe una situación común e indiferenciada, que afecte por igual a un grupo genérico de trabajadores, de forma que la respuesta dada en sentencia se aplique homogéneamente y sin descender al caso concreto de cada uno de los afectados.

A FAVOR DE LA EMPRESA

CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco,
de 7 de octubre de 2025 (Rec. núm. 1408/2025). Adjunta**

Supuesto de hecho

Se analiza si el convenio general del sector de la construcción, convenio estatal sectorial, y que suprimió el complemento de antigüedad, tiene prioridad aplicativa respecto del convenio colectivo provincial de la construcción de Bizkaia. El recurso de suplicación solicita la revocación de la sentencia, y un pronunciamiento de la Sala que reconozca la aplicación de lo establecido en el artículo 27 del convenio colectivo de la construcción de Bizkaia, sosteniendo la errónea aplicación por el Juzgado del principio de prioridad temporal del convenio colectivo sectorial estatal al ignorar (i) la existencia de un Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV y (ii) el cambio legislativo en esta materia introducido por RDL 2/2024, de 21 de mayo.

Resolución del caso

El Tribunal desestima la pretensión sindical de otorgar prioridad aplicativa al convenio provincial, cuando se aplica la regla general del artículo 84.1 ET (prior tempore). El Acuerdo Interprofesional de la CAPV ni pudo otorgar ni otorga prioridad aplicativa al convenio colectivo provincial de la construcción puesto que cuando se suscribió tal convenio no podía contravenir la regulación del convenio colectivo estatal de la construcción que se venía aplicando.

La actual redacción del artículo 84 ET que regula la concurrencia de convenios, tampoco puede amparar la prioridad aplicativa del convenio colectivo provincial al continuar plenamente vigente el artículo 84.1 ET, precepto que dispone que *“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente”*. Se declara que, pese a la prioridad aplicativa de convenios colectivos autonómicos y provinciales si están previstos en Acuerdos Interprofesionales autonómicos conforme al artículo 83.2 ET (y siempre que su regulación sea más favorable para las personas trabajadoras), en todo caso continua vigente la regla general del artículo 84.1 ET (prior tempore).

Además, tampoco se acredita que resulte más favorable a los trabajadores el convenio colectivo de la construcción de Bizkaia, requisito que también exige el artículo 84.4 ET para anteponer el convenio colectivo provincial al estatal.

EN CONTRA DE LA EMPRESA

MODIFICACIÓN DE ACUERDO Colectivo NEGOCIACIÓN COLECTIVA LIBERTAD SINDICAL

Sentencia del Tribunal Supremo,
de 2 de octubre de 2025 (Rec. núm. 42/2025).

Supuesto de hecho

La Empresa modificó las medidas acordadas en el Acuerdo de MSCT de fecha 15 de diciembre de 2022 mediante la creación del denominado Plan de Flexibilidad, de adhesión individual para los trabajadores.

Se analiza si la alteración de un acuerdo colectivo por un plan de flexibilidad, sometido a la adhesión individual de los trabajadores supone una vulneración de la fuerza vinculante de aquel acuerdo (art. 37.1 CE) y de la libertad sindical del sindicato demandante que lo firmó (art. 28.1 CE).

Resolución del caso

El Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por la empresa, considerando que para modificar el acuerdo colectivo de MSCT debió: (i) o bien, negociar un nuevo acuerdo colectivo con los firmantes, (ii) o bien, la utilización del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET. El TS declara que el juego de la autonomía individual por medio de la adhesión voluntaria al plan de flexibilidad no puede menoscabar la fuerza vinculante del acuerdo colectivo de MSCT.

Se declara vulnerada la libertad sindical del sindicato que firmó el Acuerdo de MSCT, condenándose a la empresa al abono de una indemnización de 3.750 euros.

EN CONTRA DE LA EMPRESA

ABSENTISMO Y COMPLEMENTOS REDUCCIÓN DE JORNADA

Sentencia del Tribunal Supremo,
de 23 de septiembre de 2025 (Rec. Núm. 259/2023).

Supuesto de hecho

Se analiza si las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal de un menor o familiar, deben percibir en su integridad el complemento de absentismo previsto en el convenio colectivo de aplicación, o, por el contrario, en cuantía proporcionalmente ajustada a la de la duración de su jornada de trabajo.

Resolución del caso

El Tribunal Supremo considera que los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal de menores deben percibir íntegramente el complemento de absentismo. Así, el convenio establece este plus en atención a un único parámetro, a saber, la asistencia del trabajador a su puesto de trabajo, con independencia de la jornada que realice y de la productividad que despliegue en dicha jornada. Se retribuye la asistencia al puesto de trabajo, el no absentismo laboral, de forma idéntica para todos los trabajadores, es decir, con una cantidad fija, que será superior para los trabajadores pertenecientes a las categorías superiores que, para los pertenecientes a la última categoría de la tabla, pero que no variará en función de las horas de trabajo realizadas, ni de la eficacia con la que éstas se realicen.

EN CONTRA DE LA EMPRESA

PERÍODO DE CONSULTAS MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

**Sentencia del Tribunal Supremo,
de 9 de septiembre de 2025 (Rec. núm. 34/2024).**

Supuesto de hecho

Se analiza si el tiempo dedicado a realizar cursos obligatorios de actualización de certificados profesionales, así como el tiempo de desplazamiento, debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo y, por tanto, ser retribuido. La formación es exigida por normativa internacional y nacional para poder seguir desempeñando el puesto, conforme a los certificados de suficiencia exigidos por el Convenio. La empresa asume los costes de los cursos y los gastos de desplazamiento, pero no reconoce ese tiempo como trabajo efectivo.

Resolución del caso

El Tribunal Supremo estima los recursos de los sindicatos, considerando que tanto la asistencia a los cursos obligatorios como el tiempo de desplazamiento deben considerarse tiempo efectivo de trabajo y, por tanto, ser retribuidos. Basa su decisión en la legislación laboral y de prevención de riesgos, así como en la jurisprudencia en materia de formación obligatoria, argumentando que la actualización de certificados es una exigencia legal que modifica las condiciones del puesto y, por tanto, debe ser tratada como tiempo de trabajo retribuido. El Tribunal subraya que la formación exigida por cambios normativos o tecnológicos, aunque sea para mantener la habilitación profesional, debe ser considerada como parte de la jornada laboral, y que la empresa no puede trasladar al trabajador la carga de ese tiempo.

EN CONTRA DE LA EMPRESA

COMPLEMENTO DE ABSENTISMO

Sentencia de la Audiencia Nacional,
de 1 de julio de 2025 (Proc. núm. 113/2025).

Supuesto de hecho

Se analiza si el acuerdo de empresa por el que se regula un complemento de IT para los centros de trabajo de la empresa incluye cláusulas discriminatorias en conexión con la situación de IT o condición de salud. La empresa, con un nivel de absentismo superior al 3,5%, introduce un complemento calculado conforme al absentismo anual por centro de trabajo para completar la prestación hasta el salario base, en caso de haber causado solo una baja en el año y vinculándose solo al primer procedimiento de IT.

Resolución del caso

La Audiencia Nacional considera discriminatorio el trato desfavorable ante las situaciones de IT. Por un lado, es discriminatorio el hecho de remunerar el complemento de IT, caso de concurrir una única baja en el año natural, tomando en consideración el 100% del salario de grupo, que no el 100% del salario como ocurría en el pacto anterior. Por otro lado, también es discriminatorio la penalización de la IT de carácter recurrente, complementando exclusivamente el primer proceso de IT en el año natural como en el caso de se haya causado una baja en el año fiscal anterior, produciéndose en este caso una discriminación ya no por razón de IT sino por condición de salud. En consecuencia, se declaran nulos estos apartados del acuerdo.

EN CONTRA DE LA EMPRESA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SUSPENSIÓN DE NEGOCIACIONES LEGITIMACIÓN

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco,
de 9 de junio de 2025 (Rec. núm. 855/2025).

Supuesto de hecho

Asociación empresarial decide suspender unilateralmente la negociación de un Convenio Colectivo sectorial, alegando falta de legitimación tras la salida de varias empresas del sector, lo cual es considerado por el sindicato negociante como una vulneración del derecho a la negociación colectiva del artículo 37 de la CE. La mesa negociadora se había constituido válidamente y las negociaciones se venían desarrollando con normalidad. No obstante, la parte empresarial dejó de asistir a las reuniones, paralizando el proceso de negociación del Convenio.

Resolución del caso

El Tribunal estima la demanda del sindicato y declara que la decisión de la asociación empresarial de interrumpir y abandonar la negociación del Colectivo sectorial constituye una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical. Impone el restablecimiento inmediato de las negociaciones y condena a la asociación empresarial al pago de una indemnización por daños morales causados. El Tribunal argumenta que la legitimación para negociar se determina al constituirse la mesa y que la asociación debe negociar de buena fe hasta la finalización del proceso, sin que la salida de empresas o la expectativa de nuevas adjudicaciones justifique la paralización.