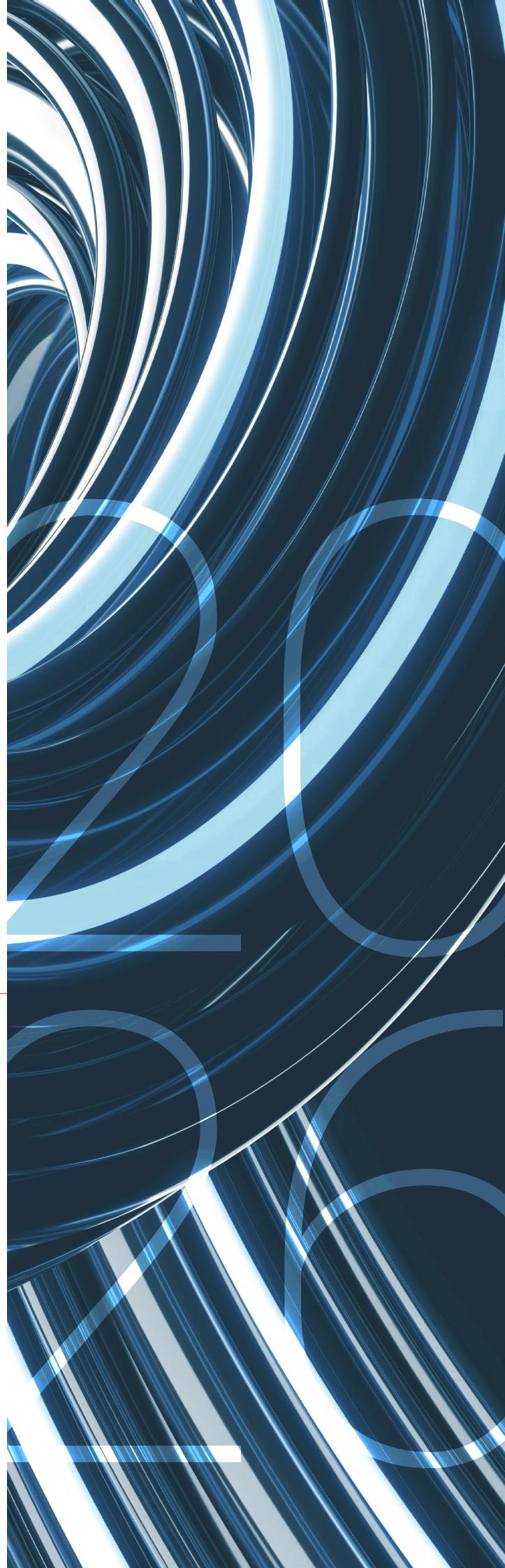


Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral,
compensación
y beneficios

ENERO 2026



Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Movilidad sostenible /3

Revalorización de pensiones para el año 2026 y otras medidas en materia de empleo y Seguridad Social /3

Novedades 2026 en formación para el empleo: más control y nuevas ayudas /3

Refuerzo de la prevención, vigilancia y extinción de los incendios forestales /3

Revalorización de pensiones 2026 /3

Sello para la Economía Social /3

Mecanismo RED en automoción /3

Contratación en origen, migración circular y garantías laborales /4

Nuevas hojas estadísticas para el registro de convenios colectivos (REGCON) /4

Cambios en la financiación de la oferta formativa pública /4

Medidas para la formación programada por las empresas en 2026 /4

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

La modificación sustancial es vía adecuada para corregir condiciones de trabajo y solventar la incorrecta aplicación histórica de un convenio colectivo por parte de la empresa /5

Permisos retribuidos: un avance hacia la concreción en el disfrute del permiso por hospitalización y el permiso por fuerza mayor /9

De nuevo sobre permisos: la nulidad del término “naturales” previsto en dos de los permisos retribuidos del iii convenio colectivo del sector del Contact Center /13

La obligatoriedad incondicionada de las aportaciones económicas al tesoro público si se cumplen los requisitos legales /17

La nulidad del preaviso de 24 horas para cambios permanentes de horarios y turnos establecido por Convenio /20

La obligación de notificación previa en los despidos colectivos: análisis de la STJUE de 30 de octubre de 2025 (asunto c-134/24) y su aplicabilidad al ordenamiento español /24

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Movilidad sostenible

[Ley 9/2025](#), de 3 de diciembre, de movilidad sostenible, introduce una regulación integral de la movilidad desde una perspectiva transversal. Aunque es una norma eminentemente sectorial –centrada en la planificación, financiación y gobernanza del transporte y la movilidad en España– incorpora previsiones con incidencia directa en el ámbito sociolaboral. Estos aspectos se proyectan tanto sobre la negociación colectiva, como sobre la organización del trabajo, la igualdad, la inclusión y la prevención de riesgos laborales asociada a los desplazamientos.

Revalorización de pensiones para el año 2026 y otras medidas en materia de empleo y Seguridad Social

[Real Decreto-ley 16/2025](#), de 23 de diciembre (con varias entradas en vigor), por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

Novedades 2026 en formación para el empleo: más control y nuevas ayudas

[Real Decreto 1189/2025](#), de 26 de diciembre, publicado en el BOE del 31 de diciembre de 2025 y en vigor el 1 de enero de 2026, introduce modificaciones puntuales en dos reglamentos que vertebran sistema de formación en el trabajo: Por un lado, en el [Real Decreto 357/2006](#) (concesión directa de determinadas subvenciones) y Por otro lado, en el [Real Decreto 694/2017](#) (desarrollo de la Ley 30/2015).

Refuerzo de la prevención, vigilancia y extinción de los incendios forestales

[Real Decreto 38/2026](#), de 21 de enero. En el BOE de 22 de enero de 2026 (con entrada en vigor el 23 de enero de 2026) por el que se desarrollan medidas de coordinación instrumental para la prevención, vigilancia y extinción de los incendios forestales.

Revalorización de pensiones 2026

[Real Decreto 39/2026](#), de 21 de enero (publicado en el BOE el 22-01-26), con entrada en vigor el día de su publicación y efectos económicos desde el 1 de enero de 2026, regula la limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y la revalorización de las pensiones de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026.

Sello para la Economía Social

[Orden TES/1494/2025](#), de 25 de noviembre (BOE de 20 de diciembre), publica el Sello para la Economía Social, distintivo elaborado y promovido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social que permitirá dar mayor visibilidad al impacto social positivo de las actuaciones y proyectos implementados por las empresas y entidades que integran la Economía Social, una forma de entender la actividad empresarial que genera en España más de dos millones de puestos de trabajo, entre directos e indirectos.

Mecanismo RED en automoción

[Orden PIC/1545/2025](#), de 26 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025 (modificado por Acuerdo de 23 de diciembre de 2025) por el que se prorroga la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en su modalidad sectorial, para el sector de fabricación de vehículos de motor, al amparo del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Contratación en origen, migración circular y garantías laborales

Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre regula la gestión colectiva de contrataciones en origen (GECCO) para 2026. Su finalidad es habilitar, atendiendo a la situación nacional de empleo, una previsión anual de ocupaciones/puestos que podrán cubrirse mediante contratación de personas extranjeras que no se hallen ni residan en España, con un diseño procedural más homogéneo y garantista.

Nuevas hojas estadísticas para el registro de convenios colectivos (REGCON)

Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre (BOE de 3 de enero de 2026), actualiza el anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad, es decir, los modelos/hojas estadísticas que deben cumplimentarse al presentar un convenio o acuerdo en el registro (REGCON). Su finalidad es mejorar la calidad y la comparabilidad de la información estadística asociada a los convenios, adaptándola al marco normativo y al contexto sociolaboral vigente.

Cambios en la financiación de la oferta formativa pública

Orden TES/1582/2025, de 30 de diciembre publicada en el BOE del 6 de enero y en vigor el 1 de febrero de 2026, modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, que desarrolla el Real Decreto 694/2017 (Ley 30/2015) en lo relativo a la oferta formativa de las Administraciones competentes, su financiación y las bases reguladoras de subvenciones públicas destinadas a financiar dicha formación. Se trata de la tercera modificación desde su aprobación: la primera se efectuó mediante la Orden TES/1109/2020, de 25 de noviembre y la segunda a través de la Orden TES/26/2022, de 20 de enero.

Medidas para la formación programada por las empresas en 2026

Resolución de 25 de noviembre de 2025, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), publicada en el BOE de 16 de diciembre y con efectos a partir del día siguiente, mantiene para 2026 un conjunto de medidas (nacidas en 2020 y prorrogadas sucesivamente) para facilitar la ejecución de la formación bonificada con cargo al crédito de formación de las empresas, reforzando la digitalización y la flexibilidad organizativa.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

La modificación sustancial es vía adecuada para corregir condiciones de trabajo y solventar la incorrecta aplicación histórica de un convenio colectivo por parte de la empresa

Mariana Ambrosi Abarca | Abogada

- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 1244/2025 de 11 de diciembre de 2025 (Rec. Núm. 261/2024)

1. Supuesto de hecho

En el presente caso, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (“UGT-FICA”) y Comisiones Obreras de Industria (“CCOO”) (conjuntamente, los “**Sindicatos**”) interpusieron demanda de conflicto colectivo solicitando que se declarase nula o, subsidiariamente, injustificada la decisión empresarial de carácter colectivo adoptada por Suministros, Importaciones y Mantenimientos Electrónicos, S.A. (“**SERMICRO**” o la “**Empresa**”), debiendo dejarse la misma sin efecto y reintegrando a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo, tanto las derivadas del convenio colectivo como las derivadas de cualquier otro pacto o contrato.

La Empresa venía aplicando el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (el “**Convenio Colectivo de Consultoría**”) al 93% de su plantilla, mientras que al restante 7% aplicaba ciertos convenios colectivos provinciales de la industria del metal.

El día 5 de febrero de 2024, la Empresa comunicó a las representaciones de los trabajadores de los centros de trabajo afectados, y directamente a los trabajadores en aquellos centros que carecían de representación, su intención de iniciar un procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo (“**MSCT**”), alegando la concurrencia de causas productivas y organizativas. El objetivo pretendido por la dirección de la Empresa era la unificación de las condiciones laborales de la totalidad de la plantilla y centros de trabajo bajo el convenio que resulta de aplicación por razón de su actividad: el Convenio Colectivo de Consultoría.

El periodo de consultas se inició formalmente el 21 de febrero de 2024. La Empresa aportó en tal fecha un informe técnico para justificar la necesidad de la medida propuesta, celebrándose a continuación reuniones negociadoras en las cuales existieron propuestas y contrapropuestas de los distintos intervenientes.

Con fecha de 11 de marzo de 2024, se emitió la comunicación de la decisión final adoptada por la Empresa sobre el procedimiento de MSCT de carácter colectivo. La decisión final de la Empresa se concretó en la adscripción al Convenio Colectivo de Consultoría del 100% de la plantilla adscrita a un convenio colectivo distinto de aquel, en los siguientes términos:

“1.- Fecha de efectos de la modificación sustancial

La medida producirá sus efectos desde el día 1 de abril de 2024, inclusive.

2.- Adaptación de salarios

Se partirá del salario de convenio percibido actualmente por cada persona afectada por la modificación sustancial.

Por salario de convenio percibido actualmente debe entenderse aquél que se percibe o debiera haberse percibido al mes de marzo de 2024 de conformidad con el Convenio Colectivo que se ha venido aplicando hasta

Novedades jurisprudenciales

dicho, al que denominaremos Salario Convenio Actual (en adelante, “SCA”).

Se adoptará la estructura salarial establecida en el Convenio de Consultoras, devengándose el plus de antigüedad desde la fecha de antigüedad reconocida por la empresa, cuya cuantía denominaremos Salario del Convenio de Consultoras (en adelante, “SCC”), estableciéndose un “complemento de cambio de convenio” de naturaleza compensable, absorbible y no revalorizable por la diferencia entre el SCA y el SCC de 2024 para aquellos supuestos en los que aquél salario sea superior a éste.

La adaptación entre los salarios establecidos en los convenios colectivos que se están aplicando actualmente y el “Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública” (en adelante, el “Convenio de Consultoras”) se llevará a cabo de la siguiente manera:

I) Para aquellos supuestos en los que, como consecuencia del cálculo indicado con anterioridad, se haya generado un “complemento de cambio de convenio”, el salario en cada año se establecerá en los siguientes términos:

a) Desde el 1 de abril de 2024 al 31 de diciembre de 2024, el salario será el SCA definido en el segundo párrafo del presente epígrafe.

b) En los años 2025 y siguientes, el “complemento de cambio de convenio” será compensado y absorbido por los distintos incrementos salariales derivados de la aplicación del Convenio de Consultoras, así como con los nuevos trienios que se pudieran devengar.

II) Para aquellos supuestos en los que no se haya generado un “complemento de cambio de convenio” se aplicará, desde el 1 de abril de 2024 en adelante, la estructura salarial y cuantías contempladas en el Convenio de Consultoras.

Esto supone, para el 100% de las personas trabajadoras afectadas, el mantenimiento del salario actual en unos casos y la subida del mismo en otros, no produciéndose en ningún supuesto una reducción del salario que se percibe a marzo de 2024.

3.- Adaptación de categorías

Traslación de las categorías actuales a los grupos profesionales del Convenio de Consultoras según los criterios establecidos en el artículo 15 del citado convenio.

4.- Jornada anual

Para el año 2024 y siguientes se aplicará la jornada contemplada para 2024 en los distintos convenios colectivos de procedencia, salvo que el Convenio de Consultoras o el ET establezca una inferior, en cuyo caso se aplicará la del convenio o ET.

5.- Resto de condiciones convencionales

Se aplicarán las condiciones contempladas en el Convenio de Consultoras en vigor en cada momento.

La medida se aplicará a todos los trabajadores que hasta la fecha venían adscritos a un Convenio Colectivo distinto del Convenio de Consultoras, lo que se les comunicará de forma individual.”

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en sentencia de 10 de julio de 2024, desestimó la demanda interpuesta por los Sindicatos contra la Empresa y declaró ajustada a derecho la MSCT de carácter colectivo, al concurrir las causas organizativas y productivas esgrimidas por la mercantil para su adopción y resultar la medida idónea para paliarlas, declarándose, además, que la Empresa se encontraba en el ámbito de aplicación del Convenio

Colectivo de Consultoría. Contra dicha resolución se interpusieron recursos de casación por parte de ambos Sindicatos.

2. Fundamentación jurídica

El objeto del recurso de casación se centra en determinar si la decisión empresarial de carácter colectivo, consistente en la adscripción al Convenio Colectivo de Consultoría mediante el procedimiento de MSCT es conforme a derecho.

En cuanto al fondo del asunto, el recurso de casación abordaba diversos motivos, entre ellos, la supuesta mala fe en el proceso de negociación. No obstante, a efectos de la presente nota, nos centraremos en la cuestión fundamental resaltada por el Tribunal Supremo, relativa al procedimiento a seguir en una situación similar y al carácter indisponible de los convenios colectivos de aplicación a las distintas empresas.

En primer lugar, CCOO argumenta que deben valorarse dos cuestiones que se omiten en el análisis: de una parte, la importancia del principio de especialidad en la determinación del convenio legalmente aplicable y, de otra, el hecho de que los convenios provinciales del metal sean más favorables para los trabajadores afectados que el Convenio Colectivo de Consultoría. Así, CCOO concluye que estos últimos constituyen la normativa convencional legalmente aplicable en los territorios afectados, no pudiendo la Empresa, ni siquiera a través del artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “**Estatuto de los Trabajadores**”), seleccionar otro, pese a que, indiscutiblemente, obtenga beneficios de este cambio convencional.

Pues bien, el Tribunal Supremo establece con claridad, haciendo referencia a otros pronunciamientos de su propia Sala, que la empresa no puede modificar de forma repentina la normativa convencional que, desde siempre y pacíficamente, venía aplicando a sus trabajadores, por otra cuyo ámbito de aplicación no coincide con su actividad preponderante.

Ahora bien, el Tribunal Supremo aclara que el caso analizado plantea una cuestión distinta, ya que no se discute un cambio del convenio aplicable, sino que la Empresa había venido aplicando erróneamente en algunos centros un convenio que no era el correcto conforme al ámbito funcional y a la actividad realmente desarrollada.

Así, el Tribunal Supremo razona que el concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo es claramente aplicable al caso presente, al dejar de aplicarse los convenios colectivos originarios. De este modo, a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores es posible que la Empresa cambie la aplicación del convenio colectivo que venía rigiendo las relaciones laborales por otro, en cuyo ámbito de aplicación estaría correctamente encuadrado. Esto lleva al Tribunal Supremo a coincidir con la sentencia de instancia, en cuanto entiende que la actuación empresarial se enmarca dentro de las facultades que el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores confiere a la empresa, por lo que no es necesario que hubiera puesto en marcha el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para apartarse de las previsiones convencionales en esta materia, siendo suficiente que haya iniciado un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En concreto, el Tribunal Supremo manifiesta que la finalidad de las previsiones legales contenidas en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores es exigir a la empresa la necesidad de acudir al procedimiento de descuelgue previsto en este último precepto cuando pretenda liberarse del cumplimiento de cualquier obligación impuesta en el convenio colectivo. No obstante, esto no sucede cuando la actuación empresarial no está dirigida a eludir o inaplicar el cumplimiento de ninguna obligación convencional, aunque pueda suponer una alteración relevante de las condiciones de trabajo que requiera la tramitación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo como la aquí analizada, puesto que lo que está en juego no es el “descuelgue” sino la aplicación íntegra de uno u otro convenio.

Novedades jurisprudenciales

La perspectiva de análisis en el presente procedimiento viene marcada, pues, por las previsiones del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que la determinación del convenio colectivo aplicable no es disponible ni renunciable para las partes, sino que se trata de una cuestión indisponible y de orden público. Esto significa que no cabe elegir, adherirse o aplicar un convenio colectivo distinto al que corresponde. A ello se suman las circunstancias del presente caso y la ausencia de cuestionamiento de las causas empresariales alegadas para proceder a unificar la cobertura convencional en todos sus centros de trabajo (sobre los que no consta que realizasen actividades diferentes, sino todo lo contrario).

Teniendo en cuenta lo anterior, el Tribunal Supremo recuerda la doctrina que viene estableciendo sobre la aplicación del criterio de unidad de empresa, complementado con el de la actividad preponderante de la misma, para resolver los problemas relativos a la determinación del convenio aplicable en aquellos supuestos, como el presente, en los que la actividad que realiza el trabajador puede encajar en el ámbito de aplicación de más de un convenio colectivo.

El Tribunal indicaba igualmente que el criterio de unidad de empresa podría ceder en algunos casos, como cuando existan actividades distintas llevadas a cabo por la misma persona jurídica o física mediante organizaciones productivas de su titularidad completamente diferenciadas a las que estén adscritas diferentes plantillas, o el supuesto especial de las contratas con empresas multiservicios.

No obstante, en el presente caso, el Tribunal Supremo concluye que queda acreditado que la actividad de la Empresa es única y que no desempeña varias ocupaciones principales; que la actividad desarrollada es la de servicios informáticos, *Help Desk* (soporte técnico y de atención especializada para la resolución de incidencias tanto telefónica como presencialmente) y soporte técnico para la resolución de problemas microinformáticos; y que la actividad de la empresa es idéntica en todos sus centros de trabajo y, por tanto, está en línea con el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Consultoría. Además, el Tribunal valora el pronunciamiento de la Comisión Mixta Paritaria del XVIII Convenio Colectivo, así como los diversos dictámenes que validan la aplicación del Convenio Colectivo en empresas que aplican el mismo CNAE.

En definitiva, el Tribunal Supremo sostiene que, cuando una empresa aplica distintos convenios colectivos dentro de una misma organización y, en virtud del principio de unidad de empresa debería solamente aplicar uno y, a su vez, desea unificar las condiciones de toda la plantilla bajo un único convenio, puede hacerlo a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurren causas organizativas o productivas y se respete íntegramente el procedimiento previsto en dicho precepto.

3. Conclusiones

A la luz de los argumentos expuestos, el Tribunal Supremo desestima ambos recursos interpuestos y confirma la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Mediante esta resolución, el Tribunal Supremo ratifica que el convenio colectivo aplicable tiene carácter de orden público y que si la empresa ha venido aplicando un convenio distinto en realidad no está aplicando dicho convenio colectivo, sino que lo que ha estado haciendo es aplicar el convenio incorrecto, otorgando simultáneamente unas condiciones contractuales más beneficiosas.

Ahora bien, como toda condición más beneficiosa, ésta puede suprimirse a través del procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando se acredite una causa válida y se cumplan todos los requisitos previstos al efecto, sin pronunciarse sobre si la mera voluntad empresarial de unificar convenios y de aplicar el convenio colectivo correcto constituye, por sí misma, causa suficiente a los efectos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Permisos retribuidos: un avance hacia la concreción en el disfrute del permiso por hospitalización y el permiso por fuerza mayor

María Olabarría | Abogada

- › Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 28 de noviembre de 2025 (Sentencia 6341/2025, Rec. 30/2025)

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa resuelve un conflicto colectivo de reconocimiento de derecho promovido por la Sección Sindical Catalana de UGT frente a la empresa Parc Sanitari Sant Joan de Déu, institución sin ánimo de lucro con una plantilla de 3.200 trabajadores distribuidos en 12 centros de trabajo en Barcelona y su provincia.

A la empresa afectada le resultaba de aplicación el III Convenio Colectivo de Trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria y centros de salud mental concertados con el Servicio Catalán de la Salud (“SISCAT”) de 16 de marzo de 2023 (el “Convenio Colectivo”).

El conflicto planteaba dos cuestiones fundamentales: la primera, relativa a la interpretación del permiso por hospitalización del artículo 42.1 c) del Convenio Colectivo tras la reforma del artículo 37.3 b) del Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “Estatuto de los Trabajadores”) operada por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (el “RD 5/2023”); y la segunda, concerniente a la interpretación del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores y su aplicabilidad cuando la persona trabajadora no había iniciado su jornada laboral.

Con carácter previo, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, en su reunión de 16 de mayo, había abordado la interpretación del disfrute de estos permisos tras la reforma del RDL 5/2023, respondiendo a consultas planteadas sobre la incidencia de la norma legal. Además, el 23 de mayo de 2024 se había celebrado un acto de conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña en el que todas las asociaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio Colectivo habían acordado la forma de disfrute del permiso del artículo 42.1 c) como consecuencia de la reforma del permiso por hospitalización.

El 3 de diciembre de 2024 se celebró un nuevo intento de conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña que finalizó sin acuerdo, dando lugar al presente conflicto colectivo.

2. Fundamentación jurídica

A continuación, pasamos a analizar los argumentos que esgrimió el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña para resolver las dos cuestiones controvertidas:

2.1. Interpretación del permiso por hospitalización

En este sentido, el artículo 42.1.c) del Convenio Colectivo establece lo siguiente:

“Las personas trabajadoras, avisando con la mayor antelación posible, y con la obligación de justificarlo, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

c. De dos días laborables por hospitalización (incluida la hospitalización domiciliaria) o cirugía mayor ambulatoria de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o de la persona con quien conviva la persona trabajadora, formando una pareja de carácter estable. Si los hechos acontecen en localidades fuera de Cataluña, el permiso será de cuatro días naturales.

Novedades jurisprudenciales

La situación de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario que recoge el artículo 37.3.b) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tiene que entender compresa dentro de este supuesto. Este permiso se podrá disfrutar, a elección de la persona trabajadora, de forma fraccionada (fracciones mínimas de un día) mientras dure el proceso de hospitalización y hasta cuatro días inmediatamente posteriores al alta hospitalaria.

Se asimila a la hospitalización a efectos de este permiso, las estancias a urgencias de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, por adopción y por guarda con fines de adopción y de acogida, que sean superiores a 24 horas. En este caso el permiso se disfrutará mientras dure la estancia a urgencias y tendrá una duración máxima de dos días.”

Por su parte, el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores manifiesta:

“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.”

Pues bien, establecido lo anterior, la parte demandante postulaba que, en el supuesto de hospitalización del artículo 42.1 c) del Convenio Colectivo, tras el alta hospitalaria, si se prescribía reposo domiciliario, el permiso debía extenderse; mientras que, si el alta hospitalaria comportaba alta médica, no debía extenderse el derecho al permiso retribuido, considerando que esta interpretación era acorde con la doctrina sentada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 2025 (Sentencia 381/2025, Rec. 104/2023).

La empresa, por su parte, se oponía a dicha interpretación, remitiéndose a los acuerdos alcanzados por las partes firmantes del Convenio Colectivo en el Tribunal Laboral de Cataluña el 23 de mayo de 2024, donde no se había llegado a acuerdo sobre el tema relativo al alta hospitalaria antes de los 5 días de permiso.

Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia acoge la doctrina establecida por la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 2025 (Sentencia 381/2025, Rec. 104/2023), que configura los siguientes criterios:

- a) el alta hospitalaria no conlleva de forma automática la finalización del permiso si no va acompañada del alta médica, ya que el alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio;
- b) si además del alta hospitalaria se ha cursado el alta médica antes de que transcurra el plazo máximo de cinco días, la justificación del permiso habrá desaparecido, ya carecerá de la razón última del mismo.

El Tribunal Supremo añadía además en la citada sentencia que la persona trabajadora podía fraccionar el disfrute del permiso y cuidar de su familiar tanto en el hospital como en su domicilio, siempre que no se hubiese cursado el alta médica, no siendo admisible que el familiar estuviese curado, incluso reincorporado al trabajo, y la persona trabajadora continuase disfrutando de un permiso carente de justificación.

Por tanto, aplicando esta doctrina, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimaba la pretensión de la parte demandante y reconocía que, tras el alta hospitalaria, las personas trabajadoras seguirían teniendo derecho al permiso retribuido solamente en el supuesto de que se le siguiese prescribiendo reposo domiciliario.

2.2. Interpretación del permiso por fuerza mayor

La segunda cuestión controvertida, que constituía el núcleo central de la sentencia, era la relativa a la interpretación del concepto “derecho a ausentarse” previsto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores que regula el permiso por fuerza mayor en caso de motivos familiares urgentes.

A este respecto, el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores establecía lo siguiente:

“La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.”

“Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.”

Teniendo en cuenta la redacción anterior, las partes mantenían posiciones enfrentadas.

Por un lado, la parte demandante solicitaba que se reconociera el derecho a disfrutar del permiso, tanto si la persona trabajadora se había incorporado al puesto de trabajo y la fuerza mayor se producía una vez iniciada su jornada laboral, como antes de incorporarse, si los motivos de fuerza mayor se daban antes de que hubiese iniciado su jornada.

Por el contrario, la empresa demandada se oponía argumentando que dicho permiso sólo era factible cuando la persona trabajadora se había incorporado al puesto de trabajo, al referirse el precepto a la posibilidad de “ausentarse”, expresión que no permitía considerar que la ausencia se producía en situaciones en las que no se había incorporado al puesto de trabajo.

Para resolver esta cuestión, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña comenzaba repasando los elementos configuradores del permiso, los cuales se describen a continuación:

- i) El primer elemento es que se trata de un permiso cuya causa viene delimitada por la existencia de fuerza mayor, es decir, de una situación imprevisible o inesperada que exige la presencia inmediata y urgente de la persona trabajadora motivada por accidente o enfermedad, sin que se exija que estemos ante una enfermedad o accidente “grave”.
- ii) El segundo elemento es que las personas causantes de este permiso son los familiares y personas convivientes, sin que la norma legal delimite el grado de consanguinidad o afinidad, a diferencia de otros permisos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que sí prevén la limitación a parientes de hasta el segundo grado.
- iii) El tercer elemento es que este permiso se disfruta no por días laborables completos, sino por horas de ausencia al trabajo, posibilitando la creación de una bolsa de horas equivalentes a cuatro días anuales, siendo retribuido con el límite de los cuatro días anuales;
- iv) El cuarto elemento es que no se exige que la persona trabajadora avise a la empresa con carácter previo al ejercicio de este derecho, sino que la norma prevé únicamente, en su caso, la acreditación posterior del motivo de su ausencia.

Una vez expuestos los elementos anteriores, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña construía su razonamiento con base en los siguientes pilares:

2.3. Interpretación literal y comparada

En primer lugar, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña atendía a la interpretación literal del concepto “ausentarse” y señalaba que, según la Real Academia Española (“RAE”), este concepto hacía referencia a la acción de “retirarse, marcharse o dejar temporalmente un espacio en el que normalmente se estaba presente”.

Sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal, acudía a la Directiva de la 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 (la “Directiva de la UE 2019/1158”). Recuérdese que esta Directiva fue traspuesta por el RD 5/2023, cuya expresión inglesa “to be absent”, así como francesa “s’absenter” respondían a la existencia de un “alejamiento o separación temporal justificados de una persona de su lugar de trabajo por razones justificadas”.

2.4. Interpretación sistemática dentro del propio artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

En segundo lugar, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña señalaba que el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores también recogía la expresión “podrá ausentarse” para otros permisos como el de matrimonio, fallecimiento de familiares, traslado de domicilio o accidente grave y que, en estos casos, “ausentarse” no podía implicar de manera necesaria que se debía estar previamente en el puesto de trabajo para ejercitar los mismos, lo que conduciría a situaciones absurdas y carentes de justificación, no existiendo duda de que la expresión “ausentarse” en dichos casos no implicaba un previo inicio de la jornada laboral.

2.5. Interpretación teleológica conforme a los objetivos de la Directiva

En tercer lugar, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña atendía a la finalidad perseguida por la Directiva 2019/1158, señalando que precisamente dicha Directiva subrayaba en sus Considerandos que la conciliación de la vida familiar y la vida profesional seguía constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores con responsabilidades de cuidado, repercutiendo negativamente en el empleo femenino, y que se había demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente repercutía en que algunas mujeres abandonasen por completo el mercado de trabajo, previendo en el Considerando 28 que todos los trabajadores debían conservar su “derecho a ausentarse del trabajo” por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes.

En base a ello, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consideraba que carecía de toda lógica que, atendiendo a la finalidad de los permisos de la Directiva y los derechos de conciliación, el derecho a ausentarse por motivo de fuerza mayor se restringiera a los supuestos en que la persona trabajadora ya hubiera iniciado su prestación de servicios, excluyendo la posibilidad de atender a estas necesidades de conciliación que se presentasen también antes de incorporarse al puesto de trabajo.

2.6. Perspectiva de género y no discriminación

Por último, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña afirmaba que entender que sólo se producía ese derecho cuando se había iniciado la jornada de trabajo no sólo excluiría del cuidado muchas situaciones imprevistas, sino que implicaría una clara discriminación de las trabajadoras, quienes son las que actualmente se ocupan mayoritariamente de la atención de las personas requeridas de cuidados (familiares y convivientes).

En consecuencia, y apoyándose en los pilares anteriores, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña concluía que el permiso del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores comprendía tanto las situaciones que motivaban la necesidad de ausentarse del trabajo por los motivos expuestos, como aquellas otras que acaecían previamente a la entrada al trabajo.

3. Conclusión

Esta sentencia constituye una nueva aportación relevante a la interpretación de los nuevos derechos de conciliación incorporados al ordenamiento jurídico español por el RD 5/2023, especialmente en lo que respecta al permiso por fuerza mayor del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña destaca, en fin, por varias razones:

- i) En primer lugar, realiza una interpretación amplia y garantista del derecho a ausentarse por fuerza mayor, rechazando una lectura restrictiva que limitaría su ejercicio únicamente a situaciones en las que la persona trabajadora ya se encontrase en su puesto de trabajo. Esta interpretación supera una concepción formalista del concepto “ausentarse” para atender a la finalidad última del permiso: permitir la conciliación de la vida laboral y familiar ante situaciones imprevistas y urgentes.
- ii) En segundo lugar, la sentencia aplica correctamente los criterios de interpretación conforme a la Directiva 2019/1158, recordando que las normas nacionales deben interpretarse en el sentido más favorable a la consecución de los objetivos perseguidos por la legislación comunitaria.
- iii) En tercer lugar, resulta especialmente destacable la incorporación de la perspectiva de género en el razonamiento judicial. Así pues, siendo consciente de la realidad social, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña manifiesta que una interpretación restrictiva del permiso tendría un impacto desproporcionado en las mujeres, que siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de cuidado. Este enfoque es coherente con el objetivo de la Directiva de eliminar las desventajas que afectan a las carreras profesionales de quienes se ocupan del cuidado de familiares.
- iv) Por último, la sentencia también clarifica la interpretación del permiso por hospitalización tras la aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo, confirmando que el alta hospitalaria no supone automáticamente la extinción del permiso si se prescribe reposo domiciliario, pero recuerda al tiempo que sí finaliza con el alta médica, aportando de nuevo mayor claridad con respecto al disfrute por las personas trabajadoras de este permiso por hospitalización.

De nuevo sobre permisos: la nulidad del término “naturales” previsto en dos de los permisos retribuidos del iii convenio colectivo del sector del Contact Center

Rita Grifol | En formación

- Sentencia del Tribunal Supremo 1084/2025, de 13 de noviembre de 2025. Recurso 128-2024

1. Supuesto de hecho

La Sentencia del Tribunal Supremo tiene su origen en la demanda sobre impugnación de Convenio que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que los sindicatos Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General del Trabajo (CGT) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) (los “Sindicatos”) solicitaron y obtuvieron declaración de nulidad del término “naturales” recogido en artículo 30.1.b) y 30.1.d) del III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center (el “Convenio”), en referencia a los días establecidos para los permisos retribuidos por accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, así como fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad.

Novedades jurisprudenciales

La Comisión Paritaria de interpretación del Convenio Colectivo se reunió el 12 de julio de 2023, concluyendo que la naturaleza de los días de disfrute de los permisos pactados en el Convenio debía ser la acordada convencionalmente. Disconformes con ello, los sindicatos presentaron demanda de impugnación de Convenio Colectivo a efectos de que la Audiencia Nacional resolviese sobre la nulidad del término “*naturales*” en relación con la duración de los permisos retribuidos.

En concreto, y para fijar adecuadamente el objeto de la controversia, se muestra a continuación la transcripción literal del artículo 3º del Convenio, que refiere: “*el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*”

En la letra b) de su apartado 1º se recoge:

“Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive.”

En la letra d) de su apartado 1º se recoge:

“Dos días naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.”

En la letra e) de su apartado 1º se recoge:

“En los supuestos contemplados en los anteriores apartados b) y c), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso. En el apartado d) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.”

La Audiencia Nacional estimó parcialmente las demandas acumuladas de los Sindicatos y declaró la nulidad de la previsión de “días naturales” recogida en las letras b) y d), con excepción del permiso contemplado en la letra e) del mismo artículo que exija un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.

Frente a dicha resolución, la Asociación de Compañías de Experiencia con Clientes (la “CEX”), interpuso recurso de casación ordinario por infracción de las normas del ordenamiento jurídico; en concreto, por vulneración el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”), así como el artículo 6 de la Directiva de la Unión Europea 2019/1158 (la “Directiva”) y el artículo 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (“LRJS”). En tal sentido, argumentó que el hecho de que no haya sido incorporado por el legislador en el ET el término “laborables” en referencia al disfrute del permiso resulta sumamente significativo. Pues si tal hubiera sido la voluntad del legislador, dicho término habría sido trasladado del artículo 6 de la Directiva al ET. Por ende, si en su transposición efectuada por el Real Decreto-Ley 5/2023 no ha sido incluido el término “laborables”, dicha previsión carece ya de eficacia directa en nuestro ordenamiento jurídico.

2. Fundamentación jurídica

Previamente a la exposición de la argumentación concreta que realiza el Tribunal Supremo para alcanzar su conclusión, resulta necesario exponer brevemente el contenido de la impugnación del recurso efectuada por los Sindicatos, la cual se encuentra en sintonía con lo finalmente concluido por la Sala.

Por un lado, el sindicato USO, señaló que la calificación de “*naturales*” supondría una merma de una norma de mínimo relativo, pues cosa distinta

Novedades jurisprudenciales

sería que el Convenio ampliara los días de disfrute, ya que sobre esos días adicionales sí podría otorgarse la naturaleza que las partes negociadoras del Convenio quisieran. Sin embargo, sobre los días estatutarios no cabría tal posibilidad. Por otro lado, CCOO, consideró que, pese a que el propio artículo 37 ET no menciona específicamente el disfrute en días laborables, el desarrollo jurisprudencial de dicho precepto ha apuntado claramente en tal sentido. UGT, por su parte, declaró que la interpretación chocaba frontalmente con la finalidad perseguida por la Directiva, al ser una solución que conduce a un resultado contrario al perseguido por la norma comunitaria. En tal sentido, hizo alusión a la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 5/2023.

Por su parte, el Ministerio Fiscal consideró que el recurso debía ser desestimado, acogiéndose a la reciente jurisprudencia que interpreta los días de disfrute de estos permisos retribuidos como días laborables y no naturales, pues en caso de que se disfrutaran en día no laborable, dejarían de tener el sentido legal para el que están previstos.

Sobre estas premisas, a continuación se detalla la prolífica argumentación que emplea la Sala del Tribunal Supremo para alcanzar la resolución desestimatoria, que cabe estructurar en los siguientes dos bloques argumentales:

i) Jurisprudencia sobre el disfrute de permisos retribuidos

Citando sentencias como la STS 414/2023 de 7 de junio, Rec. 2080/2021, el Tribunal Supremo reiteró que el disfrute de permisos retribuidos está sujeto al acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en la norma, así como a las necesidades y obligaciones que justifican la concesión de una licencia retribuida durante un periodo de trabajo. Asimismo, con respecto a los permisos recogidos en el ET, la doctrina jurisprudencial es clara en lo siguiente:

“b) Cuando el hecho causante sucede en un día no laborable, la finalidad del permiso obliga a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato. El art. 37.3 del ET habla de “ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración”. El tenor literal de esa norma indica que el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día no laborable, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso.”

Por lo tanto, concebidos en los términos en que solo son disfrutables si se “proyectan sobre un periodo de tiempo en el que existe la obligación de trabajar”, resulta lógico que estos se refieran a días laborables. De hecho, la denominación que ostentan: “permisos retribuidos” refuerza aún más esta idea, pues, como bien apunta la Sala, “en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja”.

De hecho, la línea doctrinal seguida por el Tribunal Supremo concuerda con la Sentencia del TJUE de 4 de junio 2020 (FETICO y otros, C-588/18), en la que el Tribunal consideró cómo los trabajadores no podían reclamar el disfrute de los permisos retribuidos en un periodo de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas.

ii) La regulación Convencional de los permisos del artículo 37.3 ET

La Sala puntualiza que la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo aceptó reconocer y aumentar el número de los días de disfrute previstos, con respecto a los establecidos en el artículo 37.3 del ET, pero consideró que su disfrute debería hacerse en las condiciones recogidas en el Convenio, por lo que, la cuestión de este segundo bloque argumental, se centra en si el disfrute de los permisos recogidos en las letras b) y d) que no exijan desplazamientos iguales o superiores a 200 kilómetros mejora o no la regulación mínima prevista en el ET, lo que determinará si lo recogido en el Convenio se ajusta o no a derecho.

Desde una perspectiva **cuantitativa**, la Sala concluye que la redacción recogida en el Convenio no aumenta los días de permiso, sino que ofrece el mismo número de días. Por consiguiente, no mejora las previsiones del ET, sino que solamente las iguala. Ahora bien, dado que el permiso

solo es disfrutable si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar, carecería de sentido que su principal efecto fuese ausentarse del trabajo, interpretación que resulta conforme con lo establecido expresamente en el artículo 6 de la Directiva.

Por otro lado, desde una perspectiva **cualitativa**, la Sala reitera que se trata de días naturales no laborales, aunque se cuenten a partir del primer día laborable para la persona trabajadora respecto de la cual se produce el hecho causante. Más en concreto, el permiso que prevé el artículo 30.1.b) del Convenio debe ser disfrutado de forma continuada dentro de los diez días naturales.

Por tanto, a juicio de la Sala, solo se mejora el ET para aquellos supuestos en los que se requiera efectuar un desplazamiento de más de 200 km o superior, en los que el permiso se aumenta. Sin embargo, en los demás supuestos que no requieran ese desplazamiento, no se considera que la regulación convencional mejore las previsiones del ET, máxime cuando la Comisión Paritaria del Convenio determinó que el número de días de disfrute debían ser los mismos que los establecidos en el ET tras su posterior reforma.

Por consiguiente, el Convenio definitivamente no mejora las previsiones del ET, ya que, por ejemplo, con respecto al permiso por hospitalización del artículo 30.1.b), si el hecho causante se produce a mitad de semana, para poder disfrutar de cinco días que deben ser continuados, la única opción existente es retrasar el disfrute; de lo contrario, el número de días se reduciría al coincidir estos con días no laborables. Por todo ello, la Sala considera como *“la flexibilidad que otorga el precepto convencional al permitir el disfrute dentro de los diez días naturales siguientes, solo otorga la posibilidad de retrasar en la mayoría de los casos el inicio del mismo, pero no permite mantener el mismo número de días de disfrute.”* Al mismo razonamiento llega en relación con el permiso de fallecimiento recogido en el artículo 30.1.d) del Convenio.

Igualmente, la Sala recuerda que el permiso del artículo 30.1.b) del Convenio es un permiso destinado al cuidado; así, su propia naturaleza requiere proporcionar la inmediatez que caracteriza el hecho causante y, por consiguiente, la propia necesidad que conlleva de ausentarse del trabajo para atender a dicha situación o contingencia. Por ende, la persona trabajadora, en caso de que se aplicase la previsión convencional, tendría que aplazar el disfrute del permiso a costa de sacrificar la inmediatez que caracteriza la finalidad del permiso, influyendo negativamente en la conciliación de la vida personal y familiar.

3. Conclusión

Todo lo expuesto llevó al Tribunal Supremo, de conformidad con lo expresado por el Ministerio Fiscal, a desestimar el recurso interpuesto por la CEX y a confirmar la Sentencia de la Audiencia Nacional 9/2024, de 25 de enero.

Pues, si bien la dicción literal del artículo 37.3 ET no recoge expresamente los días que deben considerarse “*laborables*”, la Directiva atribuye expresamente el carácter de laborables a los permisos para cuidadores recogidos en su artículo 6 y, en consonancia con la jurisprudencia del TS sobre cómo deben calificarse los días de permiso que recoge el artículo 37.3 ET, se llega a la conclusión anteriormente mencionada. Si bien la ilegalidad del apartado b) debe de quedar reducida a los supuestos en los que no se cumpla el requisito del desplazamiento.

La relevancia de la sentencia recae, no solo en el estructurado repaso que realiza con respecto a la interpretación de los días de disfrute del permiso retribuido, sino en la clarificación interpretativa acerca de la aplicación de la Directiva 2019/1158 en materia de permisos retribuidos tras su trasposición al ordenamiento interno por el Real Decreto-Ley 5/2023. En este sentido, la sentencia traslada a la regulación convencional muchas de las consideraciones que pueda efectuarse de los permisos retribuidos que fueron objeto de debate en la elaboración de la Directiva.

La obligatoriedad incondicionada de las aportaciones económicas al tesoro público si se cumplen los requisitos legales

Rita Grifol | En formación

- Sentencia del Tribunal Supremo 1042/2025, Sala de lo Social, de 12 de noviembre de 2025. Recurso número 52-2024

1. Supuesto de hecho

La Sentencia del Tribunal Supremo que se comenta trae causa del recurso de casación interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal (el “SEPE”) contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña núm. 15-2023, de 14 de junio, por la que se admite la demanda de impugnación de resolución administrativa, y se revoca ésta.

La resolución del Tribunal Supremo entra a analizar si, en un supuesto en que se cumplen todos los requisitos legales para que nazca la obligación de realizar aportaciones al Tesoro Público en el marco de un despido colectivo, cabe dejar sin efecto la liquidación practicada por el SEPE en atención a consideraciones no previstas expresamente por el legislador en la norma.

En el presente caso, la mercantil Silver Sanz, S.A, (la “Empresa” o la “Demandante”) se dedicaba a la compraventa, importación, exportación, montaje y fabricación de todo tipo de aparatos electrónicos, así como a artículos decorativos y de regalo. Prácticamente desde su creación, tenía la exclusiva de distribución y comercialización en ciertos puntos de ventas situados en “El Corte Inglés” de la marca Varta Remington, propiedad de la multinacional Spectrum Brands. Asimismo, la empresa contaba con una plantilla que superó siempre los 100 trabajadores y, en el año 2018, de las 102 personas empleadas, 38 eran mayores de 50 años.

En el año 2018, la multinacional Spectrum Brands decidió poner a la venta la división de la marca Varta Remington, lo que conllevó que los clientes variaran el canal tradicional de compra y se decantaran por los puntos de venta on-line. En consecuencia, la Empresa experimentó una caída del 26% en sus ventas. El impacto que tuvo la situación descrita obligó a la Empresa a iniciar un procedimiento de despido colectivo por el que se amortizaron un total de 41 puestos de trabajo provenientes de los puntos de venta de “El Corte Inglés”. El periodo de consultas tuvo inicio el 23 de abril de 2018 y finalizó el 22 de mayo de 2018 con acuerdo.

Por otro lado, el porcentaje de beneficios sobre ingresos de la Empresa en el año 2016 (2 años antes del inicio del procedimiento de despido colectivo) fue del 3,19 por ciento, y en el año 2017 fue del 2,07 por ciento. Si bien la Empresa, en los años 2018, 2020 y 2021, obtuvo resultados económicos negativos (con pérdidas de hasta 1.123.444,64 millones de euros en 2021).

Fruto del procedimiento de despido, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, año en el que se efectuó el procedimiento de despido colectivo, el SEPE abonó prestaciones por desempleo a 22 de los trabajadores afectados por el mismo. Asimismo, el porcentaje final de trabajadores mayores de 50 años afectados por la extinción fue del 66,67 por ciento.

Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa, en cumplimiento de la previsión recogida en la DA 16 de la Ley 27/2021 (la “DA 16^a”), y el RD 1484/2012, presentó ante la Dirección General de Trabajo (la “DGT”) el certificado en el que se reflejaba que cumplía con los requisitos. Posteriormente, la DGT dio traslado al SEPE de dicho certificado.

De este modo, el 7 de mayo de 2021, el SEPE acordó declarar definitiva la propuesta de liquidación en concepto de aportaciones económicas al Tesoro Público por un importe total de 123.244,14 euros. Ante esta liquidación, la Empresa interpuso recurso de alzada que no fue resuelto en sentido desestimatorio hasta prácticamente un año después, declarando definitiva la propuesta de liquidación frente a la Empresa el 15 de julio de 2022, por

importe de 278.704,41 euros correspondiente a la anualidad de 2019 (la “Resolución”).

El recurso ante el TSJ de Cataluña se fundamentaba entre otros motivos, en que la aportación económica producía una situación de desproporción manifiesta y grave a la Empresa, causando así un resultado económico nocivo, lo cual ésta consideraba que era contrario a la propia norma. En efecto, la Empresa argumentaba que si la finalidad de la norma era evitar la financiación de empresas con beneficios a costa del tesoro público mediante el despido de personas mayores de 50 años, al existir una situación de pérdidas de explotación desde el ejercicio del 2017 fruto de la situación descrita no debía surgir la obligación de realizar la aportación al Tesoro Público, al estar en juego la propia viabilidad del negocio y comprometer la liquidación del resto de puestos de trabajo. Del mismo modo, argumentaba que la selección del personal afecto al despido colectivo tuvo como causa, única y exclusivamente, la vinculación de los puestos a la actividad perdida, y no la edad.

El TSJ de Cataluña admitió la argumentación aducida por la Empresa y declaró la nulidad de la Resolución. Si bien reconoce que una interpretación conforme a la DA 16^a implicaría la desestimación de la demanda, la interpretación de la norma bajo el artículo 3.1 del Código Civil determina la estimación del recurso. En otras palabras, la Sala del TSJ admite la concurrencia de los tres requisitos objetivos para que surja la obligación: (i) la existencia de una plantilla de más de 100 trabajadores; (ii) un porcentaje superior a la mitad de los trabajadores mayores de 50 años afectados por el despido; y (iii) la existencia de beneficios en los dos ejercicios previos correspondientes a las anualidades e 2016 y 2017. No obstante, el órgano judicial se atiene a una interpretación teleológica de la norma que no es otra que la contención del gasto público en el abono de prestaciones de desempleo (como así aparece reflejado en la exposición de motivos de ésta) al tratar de desincentivar la inclusión de personas mayores de 50 años en los afectados por despido colectivo.

Por lo tanto, como en el presente caso, la inclusión de personas mayores de 50 años entre los afectados por el despido colectivo se debió exclusivamente al cierre de una línea de venta, sin que existiera una decisión empresarial de desprenderse de trabajadores de mayor edad con la finalidad de ahorrar gastos. Del mismo modo, considera acreditado que el abono de la cuantía reclamada por el SEPE comportaría de inmediato una situación económica negativa para la Empresa susceptible de provocar su quiebra, lo que se considera terminaría derivando en un mayor coste de prestaciones por desempleo y, en consecuencia, contradiría el espíritu de la norma.

Ante ello, el SEPE interpuso recurso de casación al amparo del artículo 207 e) de la LRJS, argumentando que la Sentencia recurrida había infringido la sentencia recurrida, la DA 16^a en relación con el artículo 51.11 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 1484/2012, al haber estimado la demanda interpuesta por la Empresa pese a concurrir todos los requisitos legales establecidos para la viabilidad de la liquidación efectuada por el SEPE.

2. Fundamentación jurídica

Sobre estas premisas fácticas, a continuación se detallan los motivos que aducen ambas partes para solicitar, en su caso, la estimación o desestimación del recurso de casación presentado por el SEPE.

De un lado, el SEPE fundamenta el recurso en que la Sala, contrariando lo dispuesto en la ley, añade un requisito adicional no previsto en ella: “*la necesidad de indagar si la elección de los trabajadores mayores de 50 años se hizo con la finalidad económica de ahorrar costes.*” Asimismo, denuncia la incorrecta aplicación del principio de proporcionalidad y el recurso a otros parámetros interpretativos, aun cuando la norma es clara y precisa en tal sentido y atiende a los estrictos parámetros que contempla.

Por su parte, la representación de la Empresa solicita la desestimación del recurso al considerar que el presente caso constituye un supuesto excepcional, en el que la Empresa afectada no ostenta gran solvencia económica, no se trata de una gran empresa, ni ha hecho uso del despido colectivo para

incrementar sus beneficios. Todo lo contrario: la actuación de la Empresa ha obedecido simple y llanamente a una situación de caída del volumen de negocio, por lo que una interpretación finalista de la norma tiene cabida bajo el artículo 3.1 del Código Civil. Por lo tanto, la Empresa en ningún momento pretendió lucrarse del despido de personas mayores de 50 años, ni la edad sirvió como criterio de selección a la hora de efectuar el despido colectivo.

El Ministerio Fiscal, a su vez, emplea una argumentación similar a la del SEPE, requiriendo la estimación del recurso, apoyándose en el hecho de que la norma resulta clara en su literalidad, por lo que se hace patente el cumplimiento de los requisitos previstos en ella para el nacimiento de la deuda con el Tesoro Público. No tienen cabida, por tanto, los criterios hermenéuticos del artículo 3 del Código Civil, al ser estos subsidiarios o complementarios únicamente cuando la interpretación literal ofrece dudas, lo que no se da en el supuesto debatido impidiendo introducir distinciones no previstas en la legislación.

La posición del Tribunal Supremo en el presente recurso de casación, en fin, se alinea con lo expuesto previamente por el SEPE y por el Ministerio Fiscal y, para ello, estructura su fundamentación conforme a las siguientes consideraciones:

2.1. La concurrencia de los requisitos previstos en la DA 16 de la Ley 27/2011

De conformidad con el TSJ de Cataluña, el Tribunal Supremo recuerda los requisitos que, conforme a la DA 16^a, deben concurrir para que nazca la obligación de realizar la aportación al Tesoro Público. Del mismo modo, también reconoce como acreditado que en el presente supuesto la Empresa ha obtenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al inicio del procedimiento del despido colectivo, al ser los resultados de los ejercicios económicos de los años 2016 y 2017 positivos. Asimismo, reconoce que el cálculo de la aportación no resulta controvertido, por lo que no entra a analizar tal cuestión.

2.2. La inexistencia de causas de exención recogidas en la norma

Es en este punto donde la Sala se detiene a analizar, como ha sido expuesto, el criterio del TSJ de Cataluña apreciando causas de exención de la obligación prevista en la DA 16^a no recogidas expresamente en la norma, y recuerda que, con independencia de que se compartan o no los argumentos de la Empresa en cuanto a la finalidad de la norma legal y el contexto en el que debe ser aplicada, “para confirmar la sentencia recurrida sería preciso además que tales argumentos puedan sostenerse en la aplicación e interpretación del Derecho vigente”.

Con carácter previo al análisis de fondo, el Tribunal Supremo procede inicialmente, y de conformidad con lo puesto de manifiesto por el SEPE, a señalar que la naturaleza de la norma no es sancionadora, por lo que debe partirse de la base de que no procederá aplicar los principios constitucionales característicos del Derecho sancionador. Por el contrario, advierte que es una figura de naturaleza parafiscal que, en lo sustancial, comparte las características de las figuras tributarias.

En consecuencia, la Sala argumenta que, dado que la DA 16^a define los elementos del hecho imponible, los sujetos obligados y la determinación de la deuda exigible, se cumple perfectamente con el requisito de legalidad que recoge el artículo 31.3 de la Constitución Española. Por lo tanto, las consideraciones adicionales que introduce la sentencia recurrida no pueden conducir a la inaplicación de la ley.

3. Conclusión

Todo lo expuesto llevó al Tribunal Supremo a estimar el recurso de casación interpuesto por el SEPE y a anular la Sentencia del TSJ de Cataluña, confirmado, de este modo, la Resolución administrativa por la que se exige el pago a la Empresa de las correspondientes aportaciones al Tesoro Público.

Como consideración adicional, la Sala recuerda que, en caso de haberse compartido las consideraciones del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña,

esto es, de haber apreciado alguno de los motivos aducidos por la Empresa en su demanda, habría optado por plantear cuestión de constitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. Si bien, con motivo de la presente resolución, la Sala aprovecha para expresar que no aprecia ningún motivo de constitucionalidad en la Disposición Adicional 16^a que justifique elevar la cuestión al Tribunal Constitucional.

Finalmente, A la luz de la presente resolución, conviene advertir a las empresas que cualesquiera consideraciones no recogidas en la norma, tales como el impacto que su cumplimiento pueda tener en la viabilidad económica de la empresa, no servirán, a priori, como fundamento para desplazar efectivamente su aplicación. Por consiguiente, tan pronto como se cumple el hecho imponible recogido en la Disposición Adicional 16^a, surge automáticamente la obligación de abonar la cuantía económica resultante del cálculo del porcentaje establecido, sin que quiera alegar otras consideraciones.

La nulidad del preaviso de 24 horas para cambios permanentes de horarios y turnos establecido por Convenio

María Astiazaran | Abogada

- **Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 1080/2025 de 13 nov. 2025, Rec. 87/2024**

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa, resuelta por el Tribunal Supremo (el “TS” o el “Tribunal”), entra a analizar si resulta razonable el plazo de preaviso de 24 horas previsto en el convenio colectivo aplicable para que la empresa cambie de forma permanente el horario y el turno de los trabajadores, cuando la previsión convencional se limita a mencionar las “*necesidades del servicio u otra razón similar*” sin que exija que se trate de situaciones imprevistas o incidencias no previsibles.

En este caso, el Sindicato de Trabajadores (STR) (el “Sindicato” o el “Demandante”) interpuso demanda contra la Compañía Española de Petróleos, S.A. (“CEPSA” o la “Empresa”), solicitando la declaración de nulidad del segundo párrafo del apartado 4.1 del capítulo II (la “Disposición Controvertida”) del II convenio colectivo de CEPSA (el “Convenio Colectivo”), con fundamento en lo establecido en el artículo 34.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “ET” o el “Estatuto de los Trabajadores”).

La Disposición Controvertida del Convenio Colectivo establecía que “*previo aviso, como mínimo, de 24 horas de antelación, el personal estará obligado a pasar al régimen de turno rotativo, al turno A-B, al normal si estuviera a turno y cambiar entre cualquiera de los autorizados en el centro, cuando lo requieran las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro, o cuando sea la persona destinada a cualquier otro puesto de su nivel salarial o superior que requiera cambiar el horario habitual anterior. Estos cambios de horarios, entre los autorizados en el centro, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo*”.

Una vez admitida la demanda bajo la modalidad de impugnación de convenios colectivos, en el acto de la vista oral, el Sindicato se ratificó en su demanda, considerando que la Disposición Controvertida, al permitir el cambio entre jornada fija y jornada a turnos y viceversa con una antelación de 24 horas, era contrario al preaviso mínimo de 5 días del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. En ese mismo acto de la vista oral el Sindicato desistió de fundamentar la ilegalidad de la Disposición Controvertida en la vulneración del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores. Los sindicatos CC-OO Industria, UGT-FITAG y USO- Industria se adhirieron a la demanda.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 138/2023 de 20 de diciembre, estimó la demanda del Sindicato y declaró la nulidad de la Disposición Controvertida.

No obstante, CEPSA interpuso recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional, solicitando la casación y anulación de la sentencia recurrida y la desestimación de la demanda del Sindicato. Subsidiariamente, solicitaba la estimación solo parcial de la demanda, de manera que se anulara únicamente el preaviso de 24 horas y se sustituyera por el de 5 días del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo el resto de la Disposición Controvertida.

2. Fundamentación jurídica

Sobre estas premisas fácticas, a continuación, pasamos a detallar los argumentos esgrimidos por el Tribunal Supremo, que resuelve el recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional que había declarado nula la Disposición Controvertida. Estos pueden dividirse en cuatro bloques distintos:

- i) La inadmisión de la adición de hechos probados solicitada por la Empresa.
- ii) La desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento.
- iii) La falta de razonabilidad del plazo de preaviso de 24 horas para cambios permanentes de horarios y turnos.
- iv) La inadmisibilidad de la pretensión subsidiaria por tratarse de una cuestión nueva.

2.1. La inadmisión de la adición de hechos probados solicitada por la Empresa

Con amparo en el artículo 207.d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (la “LRJS”), el primer motivo del recurso solicitaba la adición de nuevos párrafos en el hecho probado tercero de la sentencia. El hecho probado tercero reproducía los apartados 1 a 4.1 del capítulo II del Convenio Colectivo y lo que el recurso solicitaba es que se incluyera también en ese hecho probado el apartado 2.1 del capítulo VII y determinadas previsiones del anexo IV del Convenio Colectivo.

El Tribunal recordó que, en principio, no corresponde reproducir ni incluir el relato fáctico el tenor literal de normas que se publican en el Boletín Oficial del Estado, como es el caso del Convenio Colectivo aplicable: “*los datos normativos del litigio encuentran mejor encaje en la fundamentación que en la crónica judicial*”. En segundo lugar, el Tribunal señaló que la no inclusión de las previsiones convencionales que el recurso quería incluir en la declaración de hechos probados no significaba que la Audiencia Nacional hubiera incurrido en error alguno, como sin embargo exige el artículo 207.d) LRJS.

Finalmente, y en todo caso, el Tribunal consideró que la inclusión que el motivo pretendía no podría llevar a modificar el sentido del fallo de la sentencia recurrida, ya que las previsiones que el recurso pretendía incorporar se referían al plus de turno.

2.2. La desestimación de la excepción de inadecuación del procedimiento

En segundo lugar, la Empresa opuso la excepción de inadecuación del procedimiento por entender que las pretensiones de la demanda no se correspondían con un conflicto jurídico sino con un conflicto de intereses. En este sentido, consideraban que la demanda se interponía porque se estaba negociando un nuevo convenio colectivo y, al no aceptarse la pretensión de la parte actora, se habría decidido entonces impugnar judicialmente el Convenio Colectivo para forzar la negociación colectiva en un determinado sentido con la posible estimación de la demanda.

La sentencia recurrida desestimó la excepción porque, “*más allá de la motivación subyacente en la decisión del sindicato al plantear la demanda*”, se estaba solicitando la declaración de nulidad de un precepto de un convenio

colectivo por considerar que vulneraba el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que encajaba en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.

El Tribunal Supremo confirmó este criterio, afirmando que, tal y como señalaba la Audiencia Nacional, la demanda solicitaba la declaración de nulidad de un determinado precepto del Convenio Colectivo por vulnerar el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores; y la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos es, precisamente, la que debe encauzar la duda sobre la interpretación de un convenio colectivo *“por considerar que conculta la legalidad vigente”*.

El Tribunal consideró que el hecho de que se estuviera negociando un nuevo convenio colectivo, y de que, en su caso, la reivindicación sindical fuera la de modificar la previsión convencional ahora impugnada, no convertía en conflicto de intereses (no jurídico, por tanto) un conflicto en el que se solicitaba la declaración de nulidad a aquella previsión por entender que era contraria al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2.3. La falta de razonabilidad del plazo de preaviso de 24 horas para cambios permanentes de horarios y turnos

Este eje fundamental de la sentencia se centra en el análisis de la razonabilidad del plazo de preaviso de 24 horas establecido en el Convenio Colectivo para cambios permanentes de horarios y turnos. En este sentido, el Tribunal Supremo realiza un análisis exhaustivo que puede dividirse en varios apartados:

i) La distinción entre jornada y horario de trabajo

En primer lugar, el Tribunal recordó que nuestra legislación distingue el horario y distribución del tiempo de trabajo de la jornada de trabajo. En los términos del Tribunal Supremo la jornada es el *“tiempo durante el que hay que prestar actividad a lo largo de determinada unidad cronológica como el día, la semana o el año”* y el horario es *“la distribución de ese tiempo de actividad laboral”* y lo que ocurre con la jornada irregular es que *“durante cierto periodo se presta a una actividad superior a la promediada y en otros sucede lo contrario”*.

Según señala el TS *“lo que caracteriza la jornada irregular es que, tomando un módulo de cómputo de la jornada, en unos períodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida”*.

ii) El trabajo a turnos y su relación con el artículo 34.2 ET

Respecto del trabajo a turnos, regulado en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores y no en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se recordaba que el sistema de trabajo a turnos *“no afecta a la duración de la jornada, sino a su distribución”*. De ahí que varias de las sentencias mencionadas en la resolución establezcan que las previsiones convencionales en materia de turnos no se ven afectadas por el plazo de preaviso previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores para la distribución irregular de la jornada.

iii) El análisis de la Disposición Controvertida

El Tribunal mencionó que la Disposición Controvertida disponía que con un preaviso *“mínimo”* de *“24 horas de antelación”*, el personal estaba obligado a cambiar al régimen de determinados turnos cuando así lo requirieran *“las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro”*. Finalmente, se añadía que dichos cambios no serían considerados como *“modificaciones de condiciones de trabajo”*.

El Tribunal consideró que los cambios que la Disposición Controvertida permitía realizar a la Empresa no eran exactamente y en puridad un supuesto de distribución irregular de la jornada de trabajo del artículo 34.2 ET, sino una modificación de horarios. De esta forma, una vez se

aplicara el nuevo régimen, los trabajadores no quedaban sometidos a una distribución irregular -es decir, dentro del artículo 34.2 ET- sino que en todo momento conocían el día y la hora de prestación de servicios, que eran justamente los que correspondían con el nuevo horario y turno que se les encomendaba.

iv) La diferencia con otros supuestos examinados por el Tribunal Supremo

Además de lo anterior, el Tribunal destacó que lo que diferenciaba el actual supuesto de otros casos examinados por el TS era que, en este caso, no se exigía que el cambio se debiera a situaciones imprevistas o incidencias no previsibles. Por el contrario, bastaba con que existieran “*a juicio de la dirección del centro, necesidades del servicio u otra razón similar*”. Es decir, no se requería, por tanto, que esa necesidad del servicio surgiera de manera imprevista o no fuera previsible, bastaba con su mera existencia.

En línea con lo anterior, también se tuvo en consideración que nada indicaba que la Disposición Controvertida estuviera regulando un cambio de horario meramente temporal, de forma que se daba a entender que dicha modificación era de carácter permanente.

v) Conclusión: falta de razonabilidad del plazo de 24 horas

El TS, haciendo mención a otras resoluciones en las que un preaviso de 48 horas ya se había considerado insuficiente, reiteró que, en este caso de cambio de horario y régimen de turnos que parecía permanente, especialmente si se advierte que “*para una persona trabajadora sujeta a una distribución irregular de jornada, que con carácter ordinario no puede exceder del diez por ciento de la jornada de trabajo anual (aunque en este caso ese porcentaje se puede elevar mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores), disfrutando por tanto de una previsibilidad de su jornada en el 90% restante, la Ley fija un mínimo inderogable de cinco días de antelación temporal para los llamamientos*”.

El Tribunal concluyó que, especialmente a la vista del plazo de 5 días del artículo 34.2 ET, el plazo de 24 horas del precepto convencional controvertido carecía de razonabilidad y debía ser declarado nulo. Entre otras finalidades, estos plazos atienden a necesidades de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y también desde esta perspectiva se confirmaba que no era razonable ni adecuado que un cambio de horario que parecía permanente y que no exigía que la necesidad del servicio fuera imprevisible se preavisara con tan solo 24 horas.

Además de lo anterior, el Tribunal mencionó que la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y cuyo plazo de traspmisión expiró el 1 de abril de 2022 (artículo 21), requiere que exista un plazo mínimo “*razonable*”.

2.4. La inadmisibilidad de la pretensión subsidiaria por tratarse de una cuestión nueva

El cuarto y último motivo de casación se dedicaba a fundamentar la pretensión subsidiaria del recurso que solicitaba que, en su caso, la estimación de la demanda del Sindicato fuera solo parcial, de manera que se anulara únicamente el preaviso de 24 horas y se sustituyera por el de 5 días del artículo 34.2 ET, manteniendo el resto de la Disposición Controvertida.

El Tribunal señaló que no constaba que se hubiera debatido ni solicitado con anterioridad al recurso de casación que la nulidad de la Disposición Controvertida se proyectara únicamente sobre el preaviso de 24 horas, de manera que quedara sustituido por el de 5 días del artículo 34.2 ET, manteniéndose así el resto de aquel párrafo segundo, que no quedaría afectado por la declaración de nulidad.

El Tribunal recordó que el recurso de casación es un recurso extraordinario y no admite, por dicha cualidad que se planteen en él por primera vez cuestiones que no se suscitaron nunca en el procedimiento previo.

3. Conclusión

Todo lo expuesto llevó al TS a desestimar el recurso de casación y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

En suma, esta sentencia resulta especialmente relevante en base a las siguientes consideraciones:

- i) El Tribunal Supremo confirma que **no corresponde ni reproducir ni incluir en el relato fáctico el tenor literal de normas que se publican en el Boletín Oficial del Estado**.
- ii) El Tribunal estableció que la impugnación de un convenio colectivo por considerar que incumple la legalidad vigente constituye un conflicto que debe canalizarse necesariamente por la **modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos**.
- iii) Para determinar la razonabilidad del plazo de preaviso, el Tribunal Supremo tuvo en consideración si la previsión convencional exige que se trate de **situaciones imprevistas o incidencias no previsibles, o si basta con la mera existencia de necesidades del servicio**. Asimismo, resulta relevante tener en consideración si el **cambio de horario es permanente o temporal**.
- iv) Además, entra en juego la normativa europea, que requiere la existencia de un plazo mínimo “*razonable*” en este tipo de casos.
- v) En línea con lo anterior, aunque el cambio de horario y turno no constituyan estrictamente una distribución irregular de la jornada, el plazo de 5 días establecido en dicho precepto sirve como referencia para valorar la razonabilidad de los plazos de preaviso establecidos.
- vi) Teniendo en cuenta lo mencionado, el Tribunal establece que un **plazo de preaviso de 24 horas** para un cambio de horario y régimen de turnos de carácter previsiblemente permanente y que no exige que la necesidad del servicio sea imprevisible carece de razonabilidad, especialmente a la vista del plazo de 5 días del artículo 34.2 ET.
- vii) Como se puede observar, esta sentencia resulta de gran relevancia práctica, ya que establece límites claros a la posibilidad de establecer plazos de preaviso reducidos para llevar a cabo este tipo de cambios.
- viii) Por último, esta sentencia pone de manifiesto la importancia de que las condiciones de trabajo **respeten en todo caso los límites legales y los principios de razonabilidad**, incluso cuando el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores permite regular modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a partir de los convenios colectivos.

La obligación de notificación previa en los despidos colectivos: análisis de la STJUE de 30 de octubre de 2025 (asunto C-134/24) y su aplicabilidad al ordenamiento español

Josep Joan Munar | Abogado

- Sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 30 de octubre de 2025, Asunto C-134/24

La sentencia objeto del presente análisis interpreta diversos preceptos de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos (en adelante, “**Directiva 98/59**”). El pronunciamiento trae causa de una cuestión prejudicial planteada por el *Bundesarbeitsgericht* (en adelante “Tribunal

Supremo de lo Laboral") en el contexto de un procedimiento de despido colectivo tramitado por un administrador concursal.

1. Supuesto de hecho

El litigio tiene su origen a principios de diciembre de 2020 cuando en la sociedad V (en adelante la "Empresa") se inicia un procedimiento concursal y se nombra a un Administrador concursal. En esa misma fecha, el 2 de diciembre de 2020 el Administrador procedió a poner fin al contrato de trabajo de DF (en adelante, el "Trabajador") con efectos a partir del 31 de marzo de 2021, siendo un hecho pacífico que la Empresa despidió a más de cinco trabajadores en un período de 30 días naturales.

Tras la extinción del contrato de trabajo, el Trabajador interpuso demanda impugnando el despido ante el *Arbeitsgericht* (en adelante, el "Tribunal de lo Laboral de Hamburgo") dirigida a que, por un lado, se declarase la subsistencia de la relación laboral y, por otro, se condenara a la Empresa a mantener al Trabajador en su puesto hasta la resolución definitiva del procedimiento de impugnación del despido.

Como fundamento de su demanda, el Trabajador alegó que la extinción de su contrato de trabajo era nula, dado que la Empresa no había notificado previamente el despido colectivo con arreglo al artículo 17, apartado 1, de la KSchG (en adelante, la "Ley de Protección Contra el Despido").

Por su parte, la Empresa solicitó la desestimación de la demanda alegando que la Ley de Protección Contra el Despido no resultaba de aplicación el 2 de diciembre de 2020, dado que la Empresa solo tenía diecinueve trabajadores en el momento de la incoación del procedimiento concursal, al no alcanzarse el umbral a partir del cual resulta preceptiva la notificación de los despidos colectivos establecida en el artículo 17.1 de la Ley de Protección Contra el Despido.

La demanda del trabajador fue estimada por parte del Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, resolución frente a la cual la Empresa interpuso recurso de apelación ante el *Landesarbeitsgericht Hamburg* (en adelante, el "Tribunal Regional de lo Laboral de Hamburgo"), que desestimó dicho recurso.

En última instancia la Empresa decide recurrir la resolución ante el *Bundesarbeitsgericht* (en adelante, el "Tribunal Supremo de lo Laboral"), siendo la Sala Sexta del referido órgano la encargada de conocer del recurso.

En el examen del recurso, la Sala Sexta constató que la Empresa empleaba habitualmente a más de veinte trabajadores en el momento del despido controvertido, de modo que, antes de poner fin al contrato de trabajo del demandante, el Administrador Concursal debería haber notificado el despido colectivo a la autoridad competente con arreglo al artículo 17, apartado 1 punto 1 de la Ley de Protección del Despido.

A la vista de lo anterior, la Sala Sexta manifestó, mediante Auto de 14 de diciembre de 2023, que albergaba dudas acerca de la sanción que procedía imponer en caso de que no se efectuase dicha notificación o de que se incumplieran los requisitos exigidos por la Ley de Protección Contra el Despido en el marco del procedimiento de notificación. A juicio de la Sala juzgadora, la falta de notificación o los referidos incumplimientos no pueden constituir una causa de nulidad de la extinción del contrato de trabajo en virtud del artículo 134 del BGB (en adelante, el "Código Civil Alemán").

Lo anterior se fundamenta en que el artículo 17 de la Ley de Protección del Despido, que establece la obligación de notificación previa de los despidos colectivos, no puede considerarse una "norma de prohibición" en el sentido recogido por el artículo 134 del Código Civil Alemán. Asimismo, la consecuencia jurídica de nulidad tampoco está prevista en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 98/59.

No obstante lo anterior, la Sala Sexta, habida cuenta de la jurisprudencia de la Sala Segunda del Tribunal Supremo de lo Laboral (en adelante, la "Sala Segunda") relativa a las sanciones que deben imponerse en caso de inobservancia de los requisitos exigidos en el marco del procedimiento de

Novedades jurisprudenciales

notificación de los despidos colectivos, considera que no puede declarar la nulidad del despido en cuestión apartándose de su propia jurisprudencia anterior sin haber procedido previamente a una consulta interna dirigida a la Sala Segunda.

En respuesta a la cuestión planteada por la Sala Sexta, la Sala Segunda considera, al igual que la Sala Sexta, que podría resultar desproporcionado declarar la nulidad de la extinción del contrato de trabajo por la falta de notificación previa de los despidos colectivos, especialmente a la luz de las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión. A juicio de la Sala Segunda, procede distinguir entre el supuesto de ausencia total de notificación y aquel en que la notificación de los despidos colectivos no cumple los requisitos formales o materiales establecidos por el Derecho de la Unión.

En estas circunstancias, la Sala Segunda decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, el “TJUE”) las siguientes cuestiones prejudiciales:

- 1) *¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 98/59 en el sentido de que una comunicación de despido en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación solo podrá extinguir el contrato de trabajo del trabajador afectado una vez que haya vencido el plazo de espera de los despidos?*

En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

- 2) *¿Presupone el vencimiento del plazo de espera de los despidos no solo una notificación de despido colectivo, sino también una notificación efectuada con los requisitos establecidos en el artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de la Directiva 98/59?*
- 3) *El empresario que haya comunicado los despidos sin efectuar la preceptiva notificación del despido colectivo, ¿puede subsanar posteriormente tal falta de notificación, con la consecuencia de que, tras el vencimiento del plazo de espera de los despidos, podrá ponerse fin a los contratos de trabajo de los trabajadores afectados por medio de esas comunicaciones de despido ya realizadas?*

2. Fundamentación Jurídica.

Recibida la cuestión prejudicial, el TJUE centra su análisis jurídico en diversas premisas.

En relación con la primera cuestión prejudicial, el TJUE, basándose en una interpretación literal, contextual y teleológica, recuerda que, conforme al tenor del artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59, la extinción de un contrato de trabajo en el marco de un procedimiento de despido colectivo no puede surtir efecto antes de la expiración del plazo de treinta días, lo que implica necesariamente la notificación previa de dicho proyecto por parte del empresario a la autoridad competente.

La Magistrada ponente, la Sra. M.L. Arastey Sahún, apela al contexto y objetivo del artículo 4, señalando que el hecho de que los despidos notificados a la autoridad competente solo puedan surtir efecto al término del plazo se justifica por la obligación que incumbe a dicha autoridad de aprovechar ese período para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos. De este modo, el citado artículo garantiza un plazo mínimo del que la autoridad debe disponer para buscar soluciones en favor de los trabajadores afectados.

El TJUE recalca que la obligación de notificación permite a la autoridad laboral competente explorar a partir de toda la información que le transmite el empresario, las posibilidades de limitar las consecuencias negativas de los despidos.

En respuesta a la primera cuestión prejudicial, el TJUE concluye que la extinción de un contrato de trabajo en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación solo puede surtir efecto una vez que haya expirado

el plazo de treinta días establecido en el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59.

Una vez resuelta la primera cuestión prejudicial, el TJUE procede a examinar la segunda cuestión planteada, relativa al vencimiento del plazo de espera para la efectividad de los despidos. No obstante, el Tribunal considera que dicha cuestión versa sobre un supuesto hipotético, en la medida en que carece de relación con el objeto del litigio principal, a saber, la sanción aplicable al empresario por el incumplimiento de la obligación de notificación prevista en el artículo 4 de la Directiva 98/59.

En consecuencia, el TJUE declara la inadmisibilidad de la segunda cuestión prejudicial y se abstiene de pronunciarse sobre la misma.

Seguidamente, el Alto Tribunal Europeo, entra a analizar la tercera cuestión prejudicial, relativa a la facultad del empleador de proceder a subsanar la falta de notificación del despido colectivo, de manera que la extinción del contrato de trabajo surta efecto una vez transcurridos treinta días desde dicha subsanación.

Para dar respuesta a esta cuestión, la Sala Quinta del TJUE recuerda que la Directiva 98/59 impone a todo empresario que proyecte efectuar despidos colectivos el cumplimiento de dos obligaciones de carácter procedural.

Por un lado, con arreglo al artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores con vistas a alcanzar un acuerdo sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, proporcionándoles, a tal efecto, toda la información pertinente. Por otra parte, con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la misma normativa europea, el empresario está obligado a notificar todo proyecto de despido colectivo a la autoridad competente, detallando los motivos del despido, el número de trabajadores a los que se va a despedir, el número de trabajadores habitualmente empleados y el período en el que se prevé efectuar los despidos.

Sostiene el Abogado General, el Sr. R. Norkus, que tales obligaciones fueron configuradas por el legislador de la Unión para reforzar la protección de los trabajadores en casos de despidos colectivos, de forma que el empresario no puede poner fin a los contratos de trabajo en caso de despido colectivo sin haber cumplido dichas obligaciones procedimentales.

La Magistrada ponente acoge esta conclusión del Abogado General y apoyándose en el caso *Junk C-188/03*, confirma que las extinciones de los contratos de trabajo en el marco de un proyecto de despido colectivo no surtirán efecto antes de la expiración de los treinta días establecidos en la Directiva 98/59.

En ese sentido, para el TJUE existe una secuencia temporal obligatoria de treinta días que el empresario debe respetar y que no debe confundirse con la reserva expresa para las disposiciones que regulan los derechos individuales que se refiere necesariamente al supuesto de las extinciones de contratos de trabajo ya efectuadas.

En este contexto, el TJUE señala que los artículos 3 y 4 de la Directiva 98/59 no se oponen a la extinción de los contratos de trabajo durante el procedimiento que establecen, siempre que dicha extinción tenga lugar con posterioridad a la notificación del proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

Concluye el TJUE que, a la luz de la Directiva 98/59, existe una imposibilidad de invertir el orden cronológico establecido, de forma que no resulta admisible que, en el marco de un proyecto de despido colectivo, el empresario proceda a la extinción de un contrato de trabajo con anterioridad a la notificación de dicho proyecto.

El TJUE apela a las conclusiones del Abogado General quien señaló que la secuencia de los procedimientos y correlativamente de las obligaciones establecidas en esos procedimientos quedaría en entredicho si el empresario pudiera proceder a la notificación del proyecto de despido colectivo tras la extinción de los contratos de trabajo.

Novedades jurisprudenciales

Lo que se produciría en tal caso es una suspensión temporal que pondría en peligro la efectividad de las obligaciones inherentes a los dos procedimientos establecidos por la Directiva 98/59.

A la vista de las consideraciones anteriores, el TJUE responde a la tercera cuestión prejudicial, señalando que los artículos 3, apartado 1, párrafo primero, y 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59 deben interpretarse en el sentido de que un empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así la primera de dichas disposiciones, puede subsanar la falta de tal notificación de modo que esa extinción surta efecto treinta días después de la subsanación, sin que dicha infracción conlleve la nulidad del despido en cuestión.

A la luz de las consideraciones expuestas, la Sala Quinta del TJUE declara lo siguiente:

- i) La extinción de un contrato de trabajo en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación a la autoridad pública competente solo puede surtir efecto una vez que haya expirado el plazo de treinta días establecido en el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59.
- ii) El empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así lo dispuesto en la Directiva 98/59, puede subsanar la falta de notificación de modo que esa extinción surta efecto treinta días después de la subsanación.

3. Conclusión

La respuesta del Tribunal Europeo en este pronunciamiento es interesante porque aporta criterios valiosos para decidir cuándo debe o no considerarse cumplida la obligación de notificación. Pero también por lo que concluye respecto de las consecuencias de su incumplimiento. No obstante, a la vista de estas conclusiones alcanzadas por el Tribunal europeo, es pertinente plantearse si la solución ofrecida por esta sentencia es trasladable a nuestra regulación del despido colectivo.

Se trata, en otras palabras, de decidir si la falta de notificación a la autoridad laboral en los términos previstos en el art. 51 ET puede tener consecuencias sobre la calificación del despido o si, por el contrario, a luz de estos recientes pronunciamientos, constituye un mero incumplimiento que puede subsanarse en cualquier momento, sin más efectos que el de suspender la eficacia de los despidos individuales hasta que transcurra el citado plazo de treinta días y la correspondiente obligación empresarial de seguir abonando los salarios durante ese periodo.

Pues bien, a pesar de la incidencia que la doctrina del Tribunal de Justicia europeo tiene sobre la interpretación y aplicación que nuestros tribunales deben efectuar de las normas sobre el despido colectivo (basta mencionar la reciente STJUE de 4 de septiembre de 2025), no creemos que, en este caso, sus conclusiones sobre la falta de notificación a la autoridad laboral sean directamente trasladables a nuestro sistema de despido colectivo.

Conforme prevé el art. 4.2 Directiva 98/59, el objetivo de la comunicación a la autoridad pública y de la previsión de un plazo de treinta días hasta que se produzcan los despidos es permitir que la autoridad busque soluciones a los problemas planteados por los despidos. Como ya señaló la STJUE de 13 de julio de 2023 ([Asunto G GmbH, C-134/22, apartado 35](#)), “dicha obligación de notificar debe permitir a la autoridad pública competente explorar, a partir de toda la información que le transmita el empresario, las posibilidades de limitar las consecuencias negativas de los despidos mediante medidas adaptadas a las condiciones que definen el mercado de trabajo y la actividad económica en la que se produzcan los despidos colectivos”.

Novedades jurisprudenciales

Sin embargo, en nuestra normativa interna, el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el “ET”) va mucho más allá que la norma comunitaria en cuanto a la finalidad de la comunicación y al papel que se atribuye a la autoridad laboral. En efecto, la comunicación de la decisión de promover un despido colectivo a la Autoridad Laboral tiene, por una parte, la finalidad de reforzar el papel de dicha autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como sus funciones de vigilancia y control en orden al adecuado cumplimiento de las finalidades del período de consultas. Y, por otra, permite a la autoridad laboral servir de apoyo y ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar. A diferencia de lo que prevé la Directiva, las funciones que nuestro procedimiento de despido colectivo atribuye a la autoridad laboral se desenvuelven durante el período de consultas y afectan a la propia negociación y al contenido de los acuerdos, de manera que no quedan reservadas, a diferencia de lo que ocurre en el marco de la Directiva, a buscar soluciones para los trabajadores afectados una vez adoptada la decisión de despido.

Siendo así, es evidente que el efecto útil de la notificación del proyecto de despido colectivo prevista en el art. 51 ET no siempre se cumpliría con una mera subsanación de esa falta de notificación. Si para cuando se pretenda realizar esa subsanación, el procedimiento de consultas ya ha terminado o está tan avanzado que se frustra el papel de la autoridad laboral, impidiendo que esta participe para garantizar el adecuado desarrollo del procedimiento, para impulsar la negociación y para colaborar en la búsqueda de soluciones, el procedimiento de despido colectivo y las extinciones individuales que de él deriven estarán afectados por ese incumplimiento que deviene insubsanable. Y sus efectos se trasladarán indefectiblemente a la calificación del despido.

Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2026 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una
selección de doctrina y normativa
que se ha considerado relevante
sobre los temas de referencia
durante el período especificado.
La información de esta página no
constituye asesoramiento jurídico
en ningún campo de nuestra
actuación profesional.

DESCARGA | App Pérez-Llorca



Pérez-Llorca

[Barcelona](#)

—
[Bogotá](#)

—
[Brussels](#)

—
[Lisbon](#)

—
[London](#)

—
[Madrid](#)

—
[Medellín](#)

—
[Mexico City](#)

—
[Monterrey](#)

—
[New York](#)

—
[Singapore](#)

—
[perezllorca.com](#)

