

Actualidad del Poder Judicial

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

INDEMNIZACIÓN

DESPIDO. El Tribunal Supremo establece que la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial

[\[pág. 2\]](#)

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

EL VIDA NORMALIZADA

INCAPACIDAD PERMANENTE. Rechazan conceder la incapacidad permanente a una cajera de supermercado porque “mantiene una vida diaria normalizada”

[\[pág. 3\]](#)

Sentencias



PLAZO PARA IMPUGNAR

ACUERDO EMPRESA-COMITÉ. El TS estima que el plazo para impugnar acuerdos de empresa alcanzados por la mayoría sindical en 30 días, incluso si existe mediación

[\[pág. 4\]](#)



BAJA MÉDICA DE LARGA DURACIÓN

REDUCCIÓN DEL BONUS. La Audiencia Nacional avala la reducción proporcional del bonus a trabajadores de Caixabank con baja médica superior a 90 días

[\[pág. 5\]](#)

DEUDAS

DESCUENTO DE PAGOS. La empresa puede descontar pagos en exceso del salario si la deuda es vencida, líquida, exigible y no controvertida

[\[pág. 7\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 9\]](#)

Actualidad Poder Judicial

INDEMNIZACIÓN

DESPIDO. El Tribunal Supremo establece que la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial

El texto de la sentencia se dará a conocer en los próximos días

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 16/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 17/07/2025](#)



El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia que establece que la **indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56.1 ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso**, sin que ello suponga ni una vulneración del artículo 10 del Convenio 158 OIT ni del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, en los que solo se indica que la indemnización debe ser adecuada.

Aplicando el control de convencionalidad, el TS considera -al igual que hizo en relación con el Convenio 158 OIT- que la expresión derecho a una “indemnización adecuada”, que reitera el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, resulta literalmente inconcreta. Por ello, entiende que no se trata de mandatos directamente aplicables, sino de declaraciones programáticas, de abierta interpretación, cuya virtualidad concreta exigiría una intervención legislativa.

Además, la doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada. Esta fórmula legal ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos.

Concluye, también, la sentencia que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) no son ejecutivas, ni directamente aplicables entre particulares, ya que, a diferencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el CEDS no es un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones son sentencias. Tal como dispone la propia normativa del Consejo de Europa, las decisiones del CEDS ni siquiera vinculan al Comité de Ministros del propio Consejo de Europa, ni tampoco a los tribunales internos de cada estado, reiterando en este punto las conclusiones a las que ya han llegado el Tribunal Supremo francés y el Tribunal Constitucional italiano.

Actualidad Poder Judicial

VIDA NORMALIZADA

INCAPACIDAD PERMANENTE. Rechazan conceder la incapacidad permanente a una cajera de supermercado porque “mantiene una vida diaria normalizada”

La mujer está atendida por problemas de salud mental



Fecha: 17/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Asturias de 22/04/2025](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha rechazado conceder la incapacidad permanente a una cajera de supermercado porque las lesiones que padece, **consistentes convulsiones psicógenas no epilépticas**, no son invalidantes para ejercer su actividad laboral. La Sala confirma la decisión de la entidad gestora y del juzgado.

En su recurso, la mujer señala que viene siendo atendida desde el año 2017 en salud mental de un trastorno adaptativo con seguimiento posterior desde 2020 por clínica ansioso-depresiva y pseudocrisis, con persistencia de cefalea, disminución de conciencia que se asemeja a ausencias y tratamiento con antipsicóticos.

La decisión de la Sala se fundamenta en que la actora causó alta en el servicio de neurología en marzo de 2023 sin tratamiento ni nuevas revisiones que muestren alguna sintomatología. Además, consta como probado que “mantiene una vida diaria normalizada, de las tareas domésticas y lo que es más relevante, en el cuidado de niños, realizando actividades lúdicas y otras que exigen concentración como la lectura, así como buena relación social”, añade.

Sentencia

PLAZO PARA IMPUGNAR

ACUERDO EMPRESA-COMITÉ. El TS estima que el plazo para impugnar acuerdos de empresa alcanzados por la mayoría sindical en 30 días, incluso si existe mediación



Fecha: 11/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 11/06/2025](#)

HECHOS

- El conflicto judicial se centra en la **caducidad de la acción ejercitada para impugnar un acuerdo alcanzado en mediación** entre la empresa **Eulen Seguridad, S.A.** y los sindicatos **UGT** y **ATES-SAM**. Dicho acuerdo fue suscrito el **16 de noviembre de 2021** ante el **Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid**, y versaba sobre **jornadas de trabajo de 12 horas** y la **organización de cuadrantes anuales y mensuales** para el colectivo de vigilantes de seguridad.
- Los sindicatos **CCOO** y **Alternativa Sindical de Seguridad Privada**, que no participaron en la firma del acuerdo, interpusieron demanda de conflicto colectivo alegando vulneración de la normativa laboral y del convenio aplicable. Sin embargo, esta segunda demanda fue presentada el **2 de noviembre de 2022**, es decir, más de **siete meses después de dictarse sentencia en el primer intento de impugnación**, que también fue inadmitido por defectos procesales.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima la **excepción de caducidad de la acción**, al constatar que **la demanda fue presentada fuera del plazo legal de 30 días hábiles** previsto para impugnar acuerdos de mediación conforme al **art. 67.2 de la LRJS**. Por tanto, **anula la sentencia del TSJ de Madrid y absuelve a todos los codemandados**.
- No se entra a valorar el fondo del asunto ni se fija doctrina jurisprudencial, al tratarse de un recurso de casación ordinaria.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Cómputo del plazo:

El Tribunal confirma que el acuerdo fue conocido por los impugnantes desde el **16 de noviembre de 2021**, fecha del acto de mediación. El intento previo de impugnación no interrumpió ni suspendió el nuevo plazo, iniciado tras la sentencia del 31 de marzo de 2022.

2. Aplicación del art. 67.2 LRJS:

La Sala aclara que, aunque se alegue que el acuerdo tiene valor de convenio colectivo, **la vía elegida fue la impugnación de un acuerdo de conciliación o mediación**, lo que justifica la aplicación estricta del plazo de **30 días**.

3. Conocimiento efectivo:

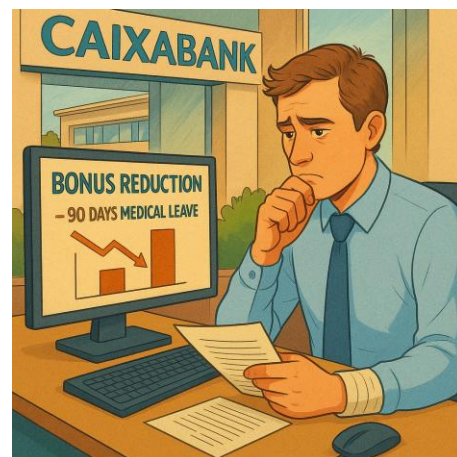
CCOO estuvo presente en el acto de mediación, lo que invalida cualquier alegación sobre el desconocimiento de los términos del acuerdo o de su aprobación.

Sentencia

BAJA MÉDICA DE LARGA DURACIÓN

REDUCCIÓN DEL BONUS. La Audiencia

Nacional avala la reducción proporcional del bonus a trabajadores de Caixabank con baja médica superior a 90 días



Fecha: 03/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia de la AN de 03/06/2025](#)

HECHOS:

- En el presente procedimiento de conflicto colectivo, el **Sindicato de Empleados de Caixabank, S.A.** promovió acción judicial frente a **Caixabank, S.A.** y diversas organizaciones sindicales codemandadas (UGT, CCOO, SIB, FEC, CSIF, ACCAM, entre otras), solicitando el reconocimiento del derecho de la plantilla incluida en el Plan Comercial Banca Retail a percibir **íntegramente la retribución variable correspondiente al ejercicio 2024**, aun en aquellos casos en que los trabajadores hubieran estado en situación de **Incapacidad Temporal (IT)** superior a 90 días.
- Aducía el sindicato demandante que los bonus habían quedado plenamente devengados a 31 de diciembre de 2024, con base en los objetivos cumplidos y publicados por la empresa, y que cualquier minoración posterior por circunstancias médicas constituiría una **modificación unilateral lesiva y discriminatoria**, infringiendo lo dispuesto en la **Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación**.
- Caixabank, en su defensa, sostuvo que la política de incentivos, publicada el 5 de enero de 2024, contemplaba expresamente la exclusión de los periodos de suspensión contractual superiores a 90 días a efectos del cálculo del bonus. Justificó que dicha información fue comunicada previamente y estuvo accesible a través de la plataforma corporativa, constituyendo un **criterio técnico proporcional y objetivo**.
- Los sindicatos UGT, CCOO, ACCAM, FEC, CSIF, SIB, STOP y UOB manifestaron su adhesión formal a la demanda.

FUNDAMENTO DEL FALLO

- La **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional**, en su **Sentencia núm. 78/2025, de 3 de junio**, resolvió **desestimar la pretensión colectiva**, absuelve a la entidad empleadora de toda responsabilidad, y **reconoce la validez del prorrateo del bonus** en supuestos de IT prolongada, conforme a lo dispuesto en la normativa interna de la empresa.
- La resolución **no sienta doctrina jurisprudencial** y es susceptible de recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE LA SALA

1. Inexistencia de trato discriminatorio por razón de salud:

La Sala concluye que el ajuste proporcional del bonus, basado en la duración efectiva de prestación de servicios, **no implica un tratamiento peyorativo ni desproporcionado para las personas en situación de IT**, conforme a lo establecido en la **Ley 15/2022**. La distinción encuentra justificación en el régimen de **suspensión contractual ex art. 45 ET**, lo que conlleva ausencia de devengo retributivo.

2. Legitimidad de los planes unilaterales de incentivos:

Al no estar regulado el bonus por convenio colectivo, sino por una política empresarial unilateral, el tribunal valida la aplicación de los **criterios internos de cálculo**, siempre que sean conocidos y aplicados de forma uniforme, como ocurre en el caso analizado.

3. **Remisión a precedentes jurisprudenciales consistentes:**

La sentencia se apoya en criterios consolidados de la **SAN de 16/09/2024 (proc. 199/2024)** y la **STS de 20/01/2025 (rec. 99/2024)**, que avalan el cálculo proporcional del bonus en base a la efectiva prestación de servicios y la licitud de excluir del cómputo los periodos prolongados de suspensión por IT.

Sentencia

DEUDAS

DESCUENTO DE PAGOS. La empresa puede descontar pagos en exceso del salario si la deuda es vencida, líquida, exigible y no controvertida



Fecha: 21/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 21/05/2025](#)



HECHOS

- El presente caso se inicia con una demanda de conflicto colectivo presentada por el Sindicato Ferroviario Intersindical contra LOGIRAIL SME, S.A., a la cual se adherieron CGT, CCOO y UGT. La controversia surge a raíz de que LOGIRAIL, empresa pública del Grupo RENFE, **procedió unilateralmente a descontar cantidades a los trabajadores por un supuesto exceso en el abono del complemento salarial denominado "complemento handling", que compensa las diferencias retributivas con las anteriores empresas subcontratistas de servicios auxiliares ferroviarios.**
- LOGIRAIL justificó los descuentos argumentando un error en el cálculo del complemento tras el cambio de criterio del pago de las pagas extras (de prorrateadas mensualmente a abonadas en fecha íntegra). En julio de 2022, la empresa comunicó a los trabajadores que procedería a la regularización de esos pagos en 10 mensualidades.
- La Audiencia Nacional desestimó la demanda sindical, al considerar que la empresa había actuado dentro de los márgenes legales al realizar una compensación de deudas, y no un acto de autotutela.
- CGT interpuso recurso de casación, cuyo objeto era determinar si la empresa podía aplicar la compensación unilateralmente o debía acudir a la vía judicial.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación de CGT y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional. No impone costas y declara la firmeza de la sentencia recurrida.
- No se fija doctrina jurisprudencial.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El Tribunal Supremo considera que la compensación aplicada por LOGIRAIL no equivale a una autotutela ilegítima. La compensación está prevista legalmente siempre que concurren los requisitos del artículo 1196 del Código Civil: que la deuda sea vencida, líquida y exigible.
- La Sala destaca que:
 - No hubo controversia colectiva sobre la existencia del exceso retributivo.
 - La empresa informó del motivo del descuento (cambio en la forma de pago de las pagas extras).
 - Las compensaciones fueron comunicadas y no afectaban en sí a la legalidad del complemento handling.

La falta de una controversia jurídica general sobre la deuda permite que esta sea compensada directamente. Los casos individuales con discrepancias específicas deberán dirimirse en procesos individuales.

NORMATIVA APLICADA

[Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores](#): Regula la estructura del salario y permite deducciones bajo determinadas condiciones. Se aplica porque se discute la procedencia de descontar cantidades del salario.

[Artículos 1195 y 1196 del Código Civil](#): Establecen los requisitos para que proceda la compensación de deudas. Clave para justificar que la empresa podía aplicar dicha figura al tratarse de una deuda vencida, líquida y exigible.

[Artículo 1202 del Código Civil](#): Reconoce la compensación como forma de extinción de obligaciones.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. FINQUES URBANES. Resolució EMT/2739/2025, de 2 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació de les taules salarials per a l'any 2024 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (codi de conveni núm. 79000215011994). ([DOGC 18/07/2025](#))

MADRID. TRANSITARIOS. Resolución de 30 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transitarios de Madrid, suscrito por la organización empresarial Ateia-Oltra y por la representación sindical de CC OO y UGT (Código número 28010785011999) ([BOCM 19/07/2025](#))

MADRID. TRANSPORTE MERCANCIAS POR CARRETERA. Resolución de 30 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Mercancías por Carretera, suscrito por las organizaciones empresariales COMAT y UNO, y por la representación sindical UGT y CC. OO. ([BOCM 19/07/2025](#))

GRANADA. TRANSPORTE INTERURBANO. Convenio colectivo provincial, de transporte interurbanos de viajeros y viajeras por carretera, para la provincia de granada. ([BOG 24/07/2025](#))

MÁLAGA. TRANSPORTES. Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes y Despachos Centrales y Auxiliares. ([BOM 21/07/2025](#))