



EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA LA SUFICIENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN TASADA POR DESPIDO IMPROCEDENTE

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a través de la sentencia 16/07/2025, ha declarado que **la indemnización prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no puede ser complementada judicialmente con otras cuantías basadas en circunstancias particulares del caso**. Considera que los artículos 10 del Convenio 158 de la OIT y 24 de la Carta Social Europea revisada —que exigen una “*indemnización adecuada*”— no contienen mandatos de aplicación directa, sino declaraciones programáticas cuya concreción compete al legislador. Avala, además, que la doctrina constitucional ya ha considerado adecuada la indemnización tasada, al aportar seguridad jurídica y tratamiento uniforme. El Supremo también rechaza que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales tengan efecto vinculante o ejecutable, al no tratarse de un órgano jurisdiccional.

EL COMPLEMENTO DE IT PACTADO EN CONVENIO COLECTIVO SIN LÍMITE TEMPORAL SE MANTIENE INCLUSO TRAS AGOTAR LOS 545 DÍAS DE BAJA

La Audiencia Nacional, en su sentencia dictada el 26/06/2025, ha confirmado que **el complemento de incapacidad temporal (IT) previsto en convenio colectivo —cuando se establece sin límite temporal— debe abonarse mientras persista la situación de IT, incluidas las prórrogas extraordinarias más allá de los 545 días**, y aun cuando haya finalizado la relación laboral. La literalidad del precepto convencional resulta clara al prever una mejora voluntaria desde el primer día de baja sin contemplar límite de duración. No cabe, por tanto, una interpretación restrictiva que condicione su percepción a la vigencia del contrato o excluya los periodos de prórroga. Asimismo, al suponer esta mejora una retribución adicional, procede su inclusión en la base de cotización conforme a los artículos 144 y 165.3 de la LGSS y al artículo 68 del RD 2064/1995, sin perjuicio de que las cuestiones recaudatorias escapen al ámbito de la jurisdicción social (art. 3 f) LRJS).

EL EMPRESARIO PUEDE SANCIONAR CON MENOR GRAVEDAD DE LA PREVISTA SIN VULNERAR EL PRINCIPIO DE TIPICIDAD

El Tribunal Supremo confirma, en su sentencia dictada el 10/06/2025 que, en el ejercicio del poder disciplinario, **el empresario puede optar por imponer una sanción de menor gravedad que la prevista para una infracción más grave, sin que ello vulnere los principios de legalidad ni tipicidad**. En el caso analizado, pese a que la conducta se calificó correctamente como falta muy grave (malos tratos de palabra), se impuso una sanción prevista para una infracción grave, lo que no genera nulidad. La jurisprudencia admite esta posibilidad bajo la teoría gradualista, en tanto que sancionar con mayor benevolencia favorece al trabajador y respeta el marco normativo, siempre que la sanción impuesta esté también tipificada en el convenio colectivo. No existe lesión de garantías procesales ni perjuicio en términos de prescripción, y sólo en caso de fraude o abuso de derecho cabría reproche jurídico.

TIEMPO DEDICADO A FUNCIONES EN MESAS ELECTORALES: NO CONSTITUYE TIEMPO DE TRABAJO

Según sentencia del Tribunal Supremo dictada el 04/06/2025 “el desempeño de funciones como miembro de una mesa electoral en

procesos de elección de representantes unitarios no puede considerarse “tiempo de trabajo” a efectos del artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE. Conforme a la doctrina del TJUE, para que un periodo sea calificado como tal, deben concurrir simultáneamente los elementos de autoridad, profesional y espacial, con prevalencia del primero (sujeción al poder organizativo del empleador). En el caso de las mesas electorales, la asistencia responde a un deber legal inexcusable, ajeno al poder de dirección empresarial y sin conexión funcional o económica directa con la actividad de la empresa. Por tanto, no cabe el reconocimiento de horas extraordinarias ni descansos compensatorios, sin perjuicio de que este tiempo pueda ser objeto de permiso retribuido, como ocurre en el ejercicio del derecho de sufragio activo.