

ANUARIOS

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



2026 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2025 de los grandes despachos

Abdón Pedrajas Littler • Addleshaw Goddard • Andersen • Broseta Abogados • Bufete de la Villa • Ceca Magán Abogados • Clifford Chance • Crowe Legal y Tributario • Cuatrecasas • Deloitte Legal • Escalona & de Fuentes • EY Abogados • Fieldfisher • Freshfields • Garrigues • Gómez-Acebo & Pombo • Hogan Lovells • KPMG Abogados • Martínez-Echevarría Abogados • Ontier • Pérez-Llorca • PriceWaterhouseCoopers • Roca Junyent • Sagardoy Abogados • Simmons & Simmons • Uría Menéndez

© **Varios Autores**, 2026
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Edición: junio 2026

Depósito Legal: M-12331-2026

ISBN versión impresa: 979-13-88078-31-6

ISBN versión electrónica: 979-13-88078-32-3

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendój), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendój es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



RELACIÓN DE TRABAJOS POR DESPACHOS COLABORADORES

1. ABDÓN PEDRAJAS LITTLER

— LIBERTAD SINDICAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL MUNDO DEL DEPORTE (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2025, número 110/2025, Recurso de Casación Ordinaria 21/2023)..... 39

— DOBLE ESCALA SALARIAL Y DERECHO TRANSITORIO VINCULADO A LA FECHA DE INGRESO EN LA EMPRESA EN LA SUCESIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 16 de septiembre de 2025, número 780/2025, Recurso de Casación Ordinaria 263/2023)..... 57

2. ADDLESHAW GODDARD

— INTERPRETACIÓN RIGUROSA DE LA TEORÍA DEL VÍNCULO: PREVALENCIA DEL ELEMENTO ORGÁNICO Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo social, de 11 de junio de 2025, Sentencia n.º 3324/2025 (Recurso n.º 3728/2024)..... 77



3. ANDERSEN

— DESPIDO PROCEDENTE DE TRABAJADOR DENUNCIANTE POR ACOSO: INVESTIGACIÓN INTERNA, GARANTÍA DE INDEMNIDAD Y BUENA FE CONTRACTUAL (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2025 - Recurso de Suplicación 0000110/2025)..... 99

4. BROSETA ABOGADOS

— ART. 34.8 ET: LA EXISTENCIA DE NEGOCIACIÓN REAL COMO ELEMENTO ESENCIAL (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de septiembre de 2025, Recurso n.º 917/2024)..... 121

— GARANTÍA DE INDEMNIDAD Y MULTA POR TEMERIDAD DEL ART. 75.4 LRJS EN DESPIDO OBJETIVO: LÍMITES DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 123/2025, de 7 de febrero de 2025)..... 137

5. BUFETE DE LA VILLA

— LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR, POR HECHOS REALIZADOS SIN CONEXIÓN DIRECTA CON SU ACTIVIDAD LABORAL (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad del País Vasco, núm. 1425/2025, de 10 de junio de 2025, Recurso de Suplicación 813/2025)..... 153

6. CECA MAGÁN ABOGADOS

— LA DENEGACIÓN DEL REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD CUANDO NO HAN PARTICIPADO EN LA NEGOCIACIÓN LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de septiembre de 2025, núm. 785/2025, recurso n.º 258/2023).. 171



— JURISDICCIÓN DE LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES EN EL DESPIDO DE TRABAJADORES EXPATRIADOS (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 2025, núm. 773/2025, recurso n.º 1837/2024).....	185
--	-----

7. CLIFFORD CHANCE

— RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA SUSPENSIÓN DE PÓLIZAS DE RENTAS VINCULADAS A INDEMNIZACIONES POR DESPIDO: DELIMITACIÓN ENTRE ASEGURADORA Y ADMINISTRACIÓN (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 27 de octubre de 2025, núm. 3.079).....	203
---	-----

8. CROWE LEGAL Y TRIBUTARIO

— NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN LA MSCT (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de septiembre de 2025, Recurso núm. 45/2024).....	221
---	-----

9. CUATRECASAS

— LA REVOCACIÓN, EN FASE DE RECURSO, DEL CRITERIO INTERPRETATIVO DEL TRIBUNAL DE INSTANCIA EN LOS PACTOS DE EMPRESA (Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de septiembre de 2025, núm. rec. 273/2023).....	239
— LITISPENDENCIA Y ALCANCE DE LA RETROACCIÓN DE ACTUACIONES (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2025, núm. 432/2025).....	253



10. DELOITTE LEGAL

— LAS PERSONAS TRABAJADORAS NO TIENEN LA POTESTAD UNILATERAL DE DECIDIR EN QUÉ MOMENTO INICIAN UNA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 16 de octubre de 2025, Recurso n.º 678/2025).. 269

11. ESCALONA & DE FUENTES

— DESPIDO IMPROCEDENTE Y NO NULO EN CASO DE USO FRAUDULENTO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 31 de octubre de 2024, Recurso n.º 469/2024) 283

12. EY ABOGADOS

— LA ACCIÓN DE VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL POR NO SEGUIR UN PROCEDIMIENTO COLECTIVO NO PUEDE ANALIZARSE DE MANERA INDEPENDIENTE AL PROCESO PRINCIPAL. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA SINDICAL EN MODIFICACIONES SUSTANCIALES (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2025, rec. núm. 219/2023)..... 303

13. FIELDFISHER

— COMPOSICIÓN Y REVISIÓN DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS DEL PLAN DE IGUALDAD: ALCANCE DE LA REGLA GENERAL Y LIMITACIÓN DE EXCEPCIONES (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 124/2025, de 23 de septiembre de 2025, procedimiento núm. 168/2025)..... 321

— DESPIDO OBJETIVO ACAUSAL: INAPLICACIÓN DE NULIDAD AUTOMÁTICA (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 5001/2025, de 6 de octubre de 2025, recurso núm. 1691/2025-T9) 335



14. FRESHFIELDS

— VIABILIDAD DEL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ORGANIZATIVAS (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3ª, núm. 491/2025, de 22 de mayo de 2025, en el Recurso de suplicación 683/2024) 351

15. GARRIGUES

— INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR UNA SILLA ERGONÓMICA A LOS TRABAJADORES A DISTANCIA (Sentencia del Tribunal Supremo n.º 760/2025, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 2025, Recurso n.º 14/2024)..... 371

— PRIORIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SOBRE EL CONVENIO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL TRAS LA REFORMA INTRODUCIDA POR EL REAL DECRETO LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 59/2025, de 29 de enero de 2025, recurso de casación núm. 202/2024)..... 389

16. GÓMEZ-ACEBO & POMBO

— COMPETENCIA TERRITORIAL EN SUPUESTOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DISTINTAS CIRCUNSCRIPCIONES TERRITORIALES (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de febrero de 2025, Unificación de Doctrina núm. 2178/2024) 407

— DESPIDO DISCIPLINARIO POR TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL PESE A OBEDECER ÓRDENES DE SUPERIOR (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Logroño, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2024, Recurso de suplicación núm. 186/2024)..... 421



17. HOGAN LOVELLS

— USO INDEBIDO DE MEDIOS EMPRESARIALES Y DESPIDO DISCIPLINARIO: PRESCRIPCIÓN Y BUENA FE CONTRACTUAL COMO EJES DE CONTROL JUDICIAL (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, Valladolid, de 29 de septiembre de 2025, rec. 1748/2025) 437

— INCENTIVOS Y PLUSES EN CAMPAÑAS DE CONTACT CENTER: IGUALDAD RETRIBUTIVA, DOBLE ESCALA SALARIAL Y JUSTIFICACIÓN OBJETIVA POR DISTINTA NATURALEZA DEL SERVICIO (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 26 de septiembre de 2025, núm. 802/2025 , rec. 511/2025) 453

18. KPMG ABOGADOS

— RELACIÓN ENTRE LA TEORÍA GRADUALISTA Y LA FUERZA NORMATIVA DEL CONVENIO COMO LÍMITE DEL CONTROL JUDICIAL (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 13 de mayo de 2025, núm. 1361/2025, en el Recurso de Suplicación núm. 45/2025) 467

19. MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA ABOGADOS

— RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO. CONTROL JUDICIAL SOBRE LOS PRESUPUESTOS DE INFRACCIÓN Y NEXO DE CAUSALIDAD. EXONERACIÓN EMPRESARIAL (INEXIGIBILIDAD DE VIGILANCIA CONSTANTE EN TRABAJOS FORESTALES). (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Granada, Núm. 1771/2024, de 19 de septiembre de 2024, rec. suplicación 1350/2023) 483



— DESPIDO DISCIPLINARIO DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL. ACOSO: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL. CARGA DE LA PRUEBA Y ALCANCE DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, Sala de lo Social con Sede en Málaga, de 16 de junio de 2025) 497

20. ONTIER

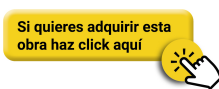
— LA HUELGA DE SOLIDARIDAD Y EL INTERÉS PROFESIONAL COLECTIVO Y PROCEDENCIA DEL PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL SOBRE UNA HUELGA YA DESCONVOCADA (Sentencia del Tribunal Supremo n.º 248/2025, de 26 de marzo de 2025, Rec. 16/2023) 511

21. PÉREZ-LLORCA

— INCOMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL: PRIMERO INCIDENTE CONCURSAL LABORAL ANTE EL JUZGADO MERCANTIL, Y DESPUÉS RECURSO DE SUPPLICACIÓN ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL (Sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, sede en Las Palmas, n.º 1165/2025, de 11 de septiembre de 2025)..... 527

22. PRICEWATERHOUSECOOPERS

— LIMITACIÓN DEL ARTÍCULO 44 ET EN CONCESIONES DE TRANSPORTE PÚBLICO SIN TRANSMISIÓN PATRIMONIAL (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2025, núm. 513/2025, Recurso, nº 273/2023) 545



— EXPOSICIÓN AL AMIANTO: ABSOLUCIÓN DE PARTE DE LAS EMPRESAS CODEMANDADAS POR NO QUEDAR ACREDITADA LA EXPOSICIÓN DURANTE EL PERIODO EN LAS MISMAS Y RESPONSABILIDAD MANCOMUNADA DEL RESTO DE CODEMANDADAS SEGÚN EL PERIODO EFECTIVO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN CADA UNA DE ELLAS (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2025, Recurso nº1437/2025)..... 559

23. ROCA JUNYENT

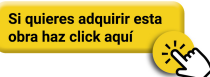
— NEGOCIACIÓN HÍBRIDA (TEAMS Y PRESENCIAL) DEL PLAN DE IGUALDAD Y ALCANCE DE LAS CONVOCATORIAS POR CAUCES TECNOLÓGICOS (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 112/2025, de 21 de julio de 2025)..... 575

— INCAPACIDAD TEMPORAL, ENFERMEDAD Y DISCAPACIDAD: LA NULIDAD DEL DESPIDO EXIGE INDICIOS DE DISCRIMINACIÓN (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, nº 3429/2025, de 16 de junio de 2025. Recurso 7276/2024).. 591

24. SAGARDOY ABOGADOS

— IGUALDAD RETRIBUTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN. NO ABONO DE GUARDIAS MÉDICAS EN IT POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, EMBARAZO Y LACTANCIA (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2025, RCUd nº 3767/2023)..... 611

— NATURALEZA DEL TIEMPO DEDICADO POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS DESIGNADAS MIEMBROS DE LAS MESAS ELECTORALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE TALES FUNCIONES EN LOS PROCESOS DE ELECCIÓN A REPRESENTANTES UNITARIOS EN LA EMPRESA (Sentencia del Tribunal Supremo nº 537/2025, de 4 de junio de 2025, Sala de lo Social, Recurso de Casación nº 234/2023) 627



25. SIMMONS & SIMMONS

— VALIDEZ DE CONDICIÓN RESOLUTORIA Y CANCELACIÓN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (Sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de enero de 2025, núm. 41/2025, en Recurso de Suplicación nº 63/2024) 651

26. URÍA MENÉNDEZ

— MODIFICACIÓN UNILATERAL DE INCENTIVOS VARIABLES: LÍMITES DEL IUS VARIANDI Y EXCEPCIONES AL ARTÍCULO 41 ET (Sentencia de la Audiencia Nacional, de 13 de junio de 2025, núm. 83/2025)..... 669

— ACERCA DE LA DEBATIDA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE LOS DOCENTES DE ESCUELAS DE NEGOCIOS (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 20 de junio de 2024, recurso n.º 820/2023, confirmada por providencia del Tribunal Supremo, recurso de casación para la unificación de doctrina n.º 1757/2025) 685

DESDE LA DIRECCIÓN

1. EL TRIBUNAL SUPREMO UNIFICA DOCTRINA EN MATERIA DE VIDEOVIGILANCIA: LA MODULACIÓN DEL DEBER DE INFORMACIÓN EN EL CASO DE LA COMISIÓN FLAGRANTE DE UN ACTO ILÍCITO (Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 de enero de 2025, Rº 5248/2023). Jesús R. MERCADER UGUINA. Counsel. Uría Menéndez ... 705

2. TIPIFICACIÓN COMO INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA DE IMPAGOS Y RETRASOS REITERADOS EN EL SALARIO DEBIDO Y DIFERENCIACIÓN DE SU NIVEL DE GRAVEDAD DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN APLICABLE (Sentencia del Tribunal Supremo, de 3 de abril de 2025, número 282/2025, recurso número 94/2023). Salvador DEL REY GUANTER. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ESADE Law School)..... 713



3. LA COMPETENCIA EXCLUSIVA DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL SOBRE DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA LABORAL DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL. ASIMISMO, LA VINCULACIÓN AL ORDEN SOCIAL DE LOS RESTANTES ÓRDENES JURISDICCIONALES CUANDO DECIDAN SOBRE AQUÉLLA PREJUDICIALMENTE (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 30 de mayo de 2025, núm. 520/2025 Rcd. 2619/2024). Luis Enrique DE LA VILLA GIL, Director del Bufete de la Villa	721
4. CESIÓN ILEGAL (Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 547/2025, de 4 de junio de 2025. Rec. 195/2023). Juan Antonio SAGARDOY BENGOCHEA. Presidente de Honor Sagardoy Abogados	731
5. LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE (Sentencia del Tribunal Supremo, Pleno de la Sala Cuarta, de 16 de julio de 2025. Sentencia número 736/2025, recurso número 3993/2024). Federico DURÁN LÓPEZ, Of Counsel. Garrigues	739



ÍNDICE TEMÁTICO

1. ÁMBITO SUBJETIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO. ALTA DIRECCIÓN

— Interpretación rigurosa de la teoría del vínculo: prevalencia del elemento orgánico (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo social, de 11 de junio de 2025, Sentencia n.º 3324/2025 (Recurso n.º 3728/2024). Addleshaw Goddard..... 77

— Acerca de la debatida naturaleza jurídica de la relación de los docentes de escuelas de negocios (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 20 de junio de 2024, recurso n.º 820/2023, confirmada por el Tribunal Supremo, recurso de casación para la unificación de doctrina n.º 1757/2025). Uría Menéndez 685

2. CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

— La responsabilidad del trabajador, por hechos realizados sin conexión directa con su actividad laboral (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad del País Vasco, núm. 1425/2025, de 10 de junio de 2025, Recurso de Suplicación 813/2025). Bufete De la Villa 153

— Las personas trabajadoras no tienen la potestad unilateral de decidir en qué momento inician una situación de excedencia voluntaria (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo social, de 16 de octubre de 2025, Recurso n.º 678/2025). Deloitte Legal 269



— Inexistencia de obligación de proporcionar una silla ergonómica a los trabajadores a distancia (Sentencia del Tribunal Supremo n.º 760/2025, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 2025, Recurso n.º 14/2024). Garrigues.....	371
— Competencia territorial en supuestos de prestación de servicios en distintas circunscripciones territoriales (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de febrero de 2025, Unificación de Doctrina núm. 2178/2024). Gómez-Acebo & Pombo	407
— Validez de condición resolutoria y cancelación de retribución variable (Sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de enero de 2025, núm. 41/2025, en Recurso de Suplicación n.º 63/2024). Simmons & Simmons	651
— Modificación unilateral de incentivos variables: límites del ius variandi y excepciones al artículo 41 ET (Sentencia de la Audiencia Nacional, de 13 de junio de 2025, núm. 83/2025). Uría Menéndez	669

3. CONVENIOS COLECTIVOS Y OTROS DERECHOS COLECTIVOS

— Doble escala salarial y derecho transitorio vinculado a la fecha de ingreso en la empresa en la sucesión de convenios colectivos (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 16 de septiembre de 2025, número 780/2025, Recurso de Casación Ordinaria 263/2023). Abdón Pedrajas Littler.....	57
— La denegación del registro de los planes de igualdad cuando no han participado en la negociación los sindicatos más representativos (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo social, de 17 de septiembre de 2025, núm. 785/2025, recurso n.º 258/2023). Ceca Magán Abogados.....	171
— Negociación colectiva y solución extrajudicial de conflictos en la MSCT (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de septiembre de 2025, Recurso núm. 45/2024). Crowe Legal y Tributario	221

— Composición y revisión de las comisiones negociadoras del plan de igualdad: alcance de la regla general y limitación de excepciones (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 124/2025, de 23 de septiembre de 2025, procedimiento núm. 168/2025). Fieldfisher.....	321
— Prioridad del convenio colectivo de empresa sobre el convenio sectorial en materia salarial tras la reforma introducida por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 59/2025, de 29 de enero de 2025, recurso de casación núm. 202/2024). Garrigues.....	389
— La huelga de solidaridad y el interés profesional colectivo y procedencia del pronunciamiento del tribunal sobre una huelga ya desconvocada (Sentencia del Tribunal Supremo n.º 248/2025, de 26 de marzo de 2025, Rec. 16/2023). Ontier.....	511
— Negociación híbrida (Teams y presencial) del plan de igualdad y alcance de las convocatorias por cauces tecnológicos (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 112/2025, de 21 de julio de 2025). Roca Junyent	575
— Naturaleza del tiempo dedicado por las personas trabajadoras designadas miembros de las mesas electorales durante el desempeño de tales funciones en los procesos de elección a representantes unitarios en la empresa (Sentencia del Tribunal Supremo n.º 537/2025, de 4 de junio de 2025, Sala de lo Social, Recurso de Casación n.º 234/2023). Sagardoy Abogados	627

4. CUESTIONES PROCESALES

— Garantía de indemnidad y multa por temeridad del art. 75.4 LRJS en despido objetivo: límites del recurso de suplicación (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 123/2025, de 7 de febrero de 2025). Broseta Abogados	137
---	-----



— Jurisdicción de los tribunales españoles en el despido de trabajadores expatriados (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo social, de 12 de septiembre de 2025, núm. 773/2025 recurso n.º 1837/2024). Ceca Magán Abogados...	185
— Responsabilidad derivada de la suspensión de pólizas de rentas vinculadas a indemnizaciones por despido: delimitación entre aseguradora y administración (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, el 27 de octubre de 2025, núm. 3.079). Clifford Chance	203
— La revocación, en fase de recurso, del criterio interpretativo del tribunal de instancia en los pactos de empresa (Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de septiembre de 2025, núm. rec. 273/2023). Cuatrecasas	239
— Litispendencia y alcance de la retroacción de actuaciones (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2025, núm. 432/2025). Cuatrecasas.....	253
— Relación entre la teoría gradualista y la fuerza normativa del convenio como límite del control judicial (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 13 de mayo de 2025, núm. 1361/2025, en el Recurso de Suplicación núm. 45/2025). KPMG Abogados	467
— Recargo de prestaciones por accidente de trabajo. Control judicial sobre los presupuestos de infracción y nexo de causalidad. Exoneración empresarial (inexigibilidad de vigilancia constante en trabajos forestales) (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Granada, Núm. 1771/2024, de 19 de septiembre de 2024, rec. suplicación 1350/2023). Martínez-Echevarría Abogados	483
— Incompetencia de la jurisdicción social: primero incidente concursal laboral ante el juzgado mercantil, y después recurso de suplicación ante la jurisdicción social (Sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, sede en Las Palmas, n.º 1165/2025, de 11 de septiembre de 2025). Pérez-Llorca	527



— Exposición al amianto: absolució de parte de las empresas codemandadas por no quedar acreditada la exposici3n durante el periodo en las mismas y responsabilidad mancomunada del resto de codemandadas seg3n el periodo efectivo de prestaci3n de servicios en cada una de ellas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Pa3s Vasco, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2025, Recurso n.º 1437/2025). PricewaterhouseCoopers	559
--	-----

5. DERECHOS FUNDAMENTALES

— Libertad sindical y discriminaci3n por raz3n de sexo en el mundo del deporte (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2025, n3mero 110/2025, Recurso de Casaci3n Ordinaria 21/2023). Abd3n Pedrajas Littler	39
--	----

— Art. 34.8 ET: la existencia de negociaci3n real como elemento esencial (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de septiembre de 2025, Recurso n.º 917/2024). Broseta Abogados.....	121
--	-----

— La acci3n de vulneraci3n del derecho de libertad sindical por no seguir un procedimiento colectivo no puede analizarse de manera independiente al proceso principal. Caducidad de la acci3n de tutela sindical en modificaciones sustanciales (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2025, rec. n3m. 219/2023). EY Abogados	303
---	-----

— Incentivos y pluses en campa3as de contact center: igualdad retributiva, doble escala salarial y justificaci3n objetiva por distinta naturaleza del servicio (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 26 de septiembre de 2025, n3m. 802/2025, rec. 511/2025). Hogan Lovells	453
--	-----

— Igualdad retributiva y no discriminaci3n. No abono de guardias m3dicas en IT por riesgo durante el embarazo y la lactancia (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2025, RCUd n.º 3767/2023). Sargardoy Abogados.....	611
---	-----



6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDOS INDIVIDUALES

- Despido procedente de trabajador denunciante por acoso: investigación interna, garantía de indemnidad y buena fe contractual (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2025 - Recurso de Suplicación 0000110/2025). Andersen..... 99
- Despido improcedente y no nulo en caso de uso fraudulento de la reducción de jornada (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 31 de octubre de 2024, Recurso n.º 469/2024). Escalona & De Fuentes..... 283
- Despido objetivo acausal: inaplicación de nulidad automática (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 5001/2025, de 6 de octubre de 2025, recurso núm. 1691/2025-T9). Fieldfisher..... 335
- Viabilidad del despido objetivo por causas organizativas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3ª, núm. 491/2025, de 22 de mayo de 2025, en el Recurso de suplicación 683/2024). Freshfields 351
- Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual pese a obedecer órdenes de superior (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Logroño, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2024, Recurso de suplicación núm. 186/2024). Gómez-Acebo & Pombo 421
- Uso indebido de medios empresariales y despido disciplinario: prescripción y buena fe contractual como ejes de control judicial (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, Valladolid, de 29 de septiembre de 2025, rec. 1748/2025). Hogan Lovells 437
- Despido disciplinario durante la incapacidad temporal. Acoso: delimitación conceptual. Carga de la prueba y alcance de la garantía de indemnidad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, Sala de lo Social con Sede en Málaga, de 16 de junio de 2025). Martínez-Echevarría Abogados 497



— Incapacidad temporal, enfermedad y discapacidad: la nulidad del despido exige indicios de discriminación (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, n.º 3429/2025, de 16 de junio de 2025. Recurso 7276/2024). Roca Junyent..... 591

7. SUCESIÓN DE EMPRESA

— Limitación del artículo 44 ET en concesiones de transporte público sin transmisión patrimonial (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2025, núm. 513/2025, Recurso, n.º 273/2023). PriceWaterhouseCoopers..... 545



LITISPENDENCIA Y ALCANCE DE LA RETROACCIÓN DE ACTUACIONES

(Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de
20 de mayo de 2025, núm. 432/2025)

Elisabet Calzada i Oliveras
Socia

Laura Urpí García
Asociada
Cuatrecasas

Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí



RESUMEN

La STS 432/2025, de 20 de mayo, establece doctrina relevante en litigios sobre pactos de confidencialidad poscontractual, abordando dos cuestiones básicamente procesales clave: la litispendencia en presencia de procedimientos paralelos que delimitan el deber de sigilo *ex lege* de representantes de las personas trabajadoras, y el alcance de la nulidad de actuaciones, concretando que la retroacción debe limitarse al momento anterior a dictar sentencia, sin repetición del juicio. El caso surge de una reclamación de cantidad planteada por la empresa por incumplimiento de un pacto de confidencialidad de 2004, a raíz de manifestaciones del trabajador en redes sociales. La existencia de un proceso paralelo, en el que se revocó parcialmente el deber de sigilo propio de la representación de las personas trabajadoras respecto de unos estudios relativos a un tipo concreto de sustancia, condiciona solo parcialmente el procedimiento principal, afectando la valoración de ciertas manifestaciones, pero permitiendo el análisis de otras conductas. El Tribunal Supremo avala la suspensión del pleito de cantidad hasta la firmeza del proceso paralelo y ordena que el juzgado dicte nueva sentencia integrando su efecto vinculante. Además, la Sala adopta un criterio flexible sobre el requisito de contradicción en infracciones procesales, priorizando la homogeneidad de la controversia sobre la identidad estricta de hechos, partes o pretensiones. El fallo aporta seguridad en la secuenciación de procesos conexos, fomenta la economía procesal y aporta claridad sobre las consecuencias de la litispendencia.



ABSTRACT

The Supreme Court ruling STS 432/2025, dated May 20, establishes important doctrine in disputes concerning postcontractual confidentiality agreements, addressing two mainly procedural, key issues: *lis pendens* in the presence of parallel proceedings that define the scope of the legal duty of confidentiality of employees' representatives, and the extent of the annulment of proceedings, specifying that remittal should be limited to the moment before the judgment is issued, without repeating the hearing. The case arises from a claim for damages filed by the employer due to the breach of a 2004 confidentiality agreement, following statements made by the employee on social media. The existence of a parallel proceeding, in which the legal duty of confidentiality for employees' representatives regarding studies related to a specific type of substance was partially revoked, only partially affects the main procedure, impacting the assessment of certain statements but allowing the analysis of other conducts. The Supreme Court supports the suspension of the damages case until the prior proceeding becomes final and orders the lower court to issue a new judgment incorporating its binding effect. Furthermore, the Court adopts a flexible approach to the requirement of contradiction in procedural infringements, prioritizing the homogeneity of the dispute over the strict identity of facts, parties or claims. The ruling provides certainty in the sequencing of related proceedings, promotes procedural economy, and offers clarity as to the consequences of *lis pendens*.



I. HECHOS

La controversia principal se articula en torno a un pacto de confidencialidad poscontractual suscrito el año 2004, en el marco de la extinción de la relación laboral de una persona trabajadora de larga antigüedad y con cargos de representación (presidente del comité de empresa durante años, así como miembro del comité de seguridad y salud), en el cual se reconocía la condición de prejubilación de la persona trabajadora y se incluía una cláusula de confidencialidad de notable amplitud, de duración indefinida, con cláusula penal y deberes omnicomprensivos de no hacer y no difundir. El contenido literal de la cláusula es el siguiente:

«Habida cuenta de los conocimientos adquiridos durante su larga vida laboral en la empresa, en la que durante bastantes años ha ostentado además cargos sindicales y de representación del personal, el empleado, con el fin de garantizar que respetará sus obligaciones de guardar sigilo profesional y de no revelar los secretos industriales y comerciales de la empresa que han llegado a su conocimiento, se compromete a excluir a LA EMPRESA de cualquier tipo de eventual actividad suya en el futuro, sea de carácter profesional, sindical, periodístico, literario o de cualquier otra clase.

El empleado se compromete a no quebrantar esta obligación de no hacer, ni por sí, es decir, directamente, ni tampoco indirectamente a través de persona física o jurídica interpuesta.

El incumplimiento del expresado compromiso conllevaría la devolución de los beneficios obtenidos a través de la póliza XXX y la pérdida de los pendientes de obtener, así como —en concepto de cláusula penal— el pago por el empleado a la empresa del doble del valor-costo de la referida póliza.

Y ello, sin perjuicio del eventual perjuicio por la empresa de cualesquiera otras acciones, incluidas en su caso las de orden penal».

Como consecuencia del referido acuerdo de sigilo y confidencialidad, la empresa fue abonando a la persona trabajadora el 100% del salario bruto de 2004, desde noviembre de 2004 hasta diciembre de 2018, lo que ascendió a una cantidad total de cerca de 800.000 euros.

Con posterioridad, y a partir de 2016, la persona trabajadora publicó diversos *tuits* y contenidos en redes sociales que, a juicio de la empresa, vulneraban el



referido pacto, algunos de los cuales versaban sobre los estudios relativos a un tipo concreto de sustancia, pero otros estaban relacionados con otras cuestiones, como la intención de publicar sus «memorias» con información sensible de su tiempo de prestación de servicios en la empresa. Frente a dichas publicaciones, la empresa efectuó requerimientos formales de cese y retirada de los contenidos disponibles en Twitter o cualquier otro medio, y requiriendo al trabajador a cumplir el acuerdo alcanzado en 2004.

Ante la pasividad del trabajador, la empresa presentó papeleta de conciliación y posterior demanda solicitando que se condenara al trabajador a cesar en las conductas que consideraba que infringían el pacto de confidencialidad y sigilo y a abonar las cantidades pactadas como cláusula penal por incumplimiento del pacto, por más de dos millones de euros.

El juzgado de instancia declaró probado el incumplimiento del pacto con base en distintos tuits (de agosto de 2016, y de agosto de 2017) y sendos mensajes de noviembre y diciembre de 2017 sobre la intención de publicación de las «memorias» del trabajador, así como publicaciones de 2019. Además, se acreditaron los requerimientos empresariales para que abandonara dicha conducta, instando la retirada de contenidos.

En consecuencia, el juez de instancia estimó parcialmente la demanda formulada por la empresa, desestimando las excepciones procesales planteadas por la persona trabajadora de prejudicialidad penal, litispendencia y prescripción, y condenó al trabajador al pago íntegro de la cantidad reclamada.

En suplicación, el TSJ de Cataluña estimó el recurso presentado por el trabajador y apreció la excepción procesal de litispendencia, respecto de un proceso paralelo tramitado entre las mismas partes, y acordó la nulidad de la Sentencia de instancia y la retroacción de las actuaciones «al momento inmediatamente anterior a la celebración de los actos de conciliación y/o juicio», con suspensión del procedimiento hasta aportarse la resolución firme dictada por el Juzgado de lo Social en el que se estaba tramitando el procedimiento paralelo.

En ese procedimiento paralelo se discutía si, pese al pacto de confidencialidad y sigilo de 2004, debía revocarse el deber de sigilo respecto de una materia muy concreta: unos estudios relativos a un tipo concreto de sustancia y sus consecuencias, cuestión que ya tuvo un hito previo en el año 2002, cuando en otro procedimiento se había procedido a levantar el sigilo legal del art. 65 ET por razones de representación sindical y salud de las personas trabajadoras. En el momento de dictar la sentencia de instancia y suplicación, no había sentencia firme respecto de dicho procedimiento. En el *iter* procesal más reciente, devino firme sentencia de suplicación por la que se revocaba el sigilo poscontractual precisamente respecto de la información vinculada a dichos estudios sobre un tipo concreto de sustancia, ponderando la libertad de expresión e información



y la salud de las personas trabajadoras y de la población como bienes prevalentes frente al pacto individual.

Este doble cauce generó un solapamiento relevante: la reclamación de cantidad de la empresa se fundaba en un elenco de manifestaciones del trabajador; algunas referidas a dichos estudios, otras no. De ahí que el impacto del pleito paralelo es, en todo caso, parcial, en la medida en que condiciona la valoración sobre manifestaciones relativas a dichos estudios, pero no bloquea el enjuiciamiento de otras conductas y expresiones potencialmente ajenas a ese núcleo material.

Frente a la sentencia de suplicación que estimó la excepción procesal de litispendencia planteada por el trabajador, la empresa planteó Recurso de Casación de Unificación de Doctrina ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, articulando dos puntos de contradicción. En el primero, la empresa negaba la litispendencia, sosteniendo que el objeto del pleito antecedente (revocación parcial del deber de sigilo en cuanto a los estudios sobre un tipo concreto de sustancia) no impedía enjuiciar el incumplimiento global del pacto. En el segundo, subsidiario, cuestionaba el alcance material de la nulidad, defendiendo que, de apreciarse litispendencia, la retroacción de las actuaciones debía limitarse al «momento inmediatamente anterior a dictar sentencia», sin necesidad de repetición del juicio.

La parte recurrente designó como sentencias de contraste para cada uno de los puntos de contradicción la STS 556/2017, de 27 de junio (rec. 49/2016), para el primer punto, y la STSJ Andalucía/Málaga de 30/05/2018 (rec. 17/2018) para el segundo, cumpliendo así los requisitos previstos en el art. 224.3 LRJS (una sentencia firme por punto de contradicción) y amparándose en la doctrina flexible del TS sobre contradicción en cuestiones procesales.

No es menor dedicar un párrafo en enfatizar que la búsqueda de sentencias contradictorias en el terreno procesal es particularmente compleja, pues la contradicción no pivota sobre identidades sustantivas (hechos o pretensiones), sino sobre la homogeneidad de la controversia procesal. El TS, como recuerda la STS 905/2024, de 11 de junio (rcud. 22/2022), permite una lectura flexible de la contradicción cuando se examinan infracciones procesales que puedan generar indefensión, bastando con que exista suficiente homogeneidad en la controversia procesal y no una identidad sustancial estricta.

En síntesis, la arquitectura del caso presentaba: (i) un pacto de confidencialidad de 2004 con cláusula penal; (ii) una reclamación de cantidad por incumplimientos presuntamente cometidos mediante la realización de manifestaciones en redes sociales; (iii) un procedimiento paralelo en el que se revocó el deber de sigilo respecto de unos estudios relativos a un tipo concreto de sustancia; (iv) una excepción procesal de litispendencia apreciada en suplicación por su efecto positivo de cosa juzgada sobre el perímetro objetivo del pacto, y (v) una discu-



sión casacional sobre la existencia o no de litispendencia y los efectos de la misma en cuanto al momento procesal de la retroacción de las actuaciones.

II. RESOLUCIÓN JURÍDICA

Sobre la base de los anteriores antecedentes, la STS 432/2025, de 20 de mayo de 2025, resuelve la controversia desestimando el primer motivo de contradicción y estimando el segundo, con los argumentos que pasamos a resumir.

En primer lugar, confirma la excepción procesal de litispendencia apreciada por el TSJ de Cataluña, en la medida en que no aprecia contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste propuesta por la empresa. En este sentido, el Tribunal Supremo sostiene que, aunque ambas resoluciones coinciden en la doctrina de que la litispendencia se activa cuando el primer proceso puede producir efectos positivos de cosa juzgada sobre el segundo—incluso sin que exista una identidad total entre los objetos de ambos procedimientos—, las diferencias entre los pronunciamientos analizados se deben a la distinta base fáctica de cada caso, y no a una discrepancia doctrinal. El Alto Tribunal destaca que el proceso paralelo es determinante para delimitar el alcance del pacto de confidencialidad en lo relativo a los estudios relativos a un tipo concreto de sustancia, y que esta delimitación resulta esencial para valorar tanto la existencia de un posible incumplimiento del pacto de confidencialidad como, en su caso, la cuantificación del importe de condena. Por ello, se justifica la suspensión del segundo proceso hasta que adquiera firmeza la resolución del primero.

En segundo lugar, estima el motivo subsidiario de la recurrente y unifica doctrina sobre la retroacción de las actuaciones en caso de apreciación de litispendencia. Así, el TS declara que cuando se aprecia litispendencia, la nulidad de las actuaciones debe limitarse al «momento inmediatamente anterior a dictar sentencia de instancia», sin necesidad de repetición del pleito de instancia. El Supremo se alinea con la sentencia de contraste propuesta por la empresa, STSJ Andalucía/Málaga 30/05/2018, rechazando la anulación hasta los actos de conciliación y juicio, por innecesaria y contraria a la economía procesal. Según el criterio del TS, la finalidad útil es que el juzgado dicte nueva sentencia «valorando» el efecto vinculante de la resolución firme del proceso paralelo, de forma que no hay causa para sostener la repetición del juicio si ya se celebró con plenitud de alegación y prueba.

El fallo, en consecuencia, estima en parte el RCU formulado por la empresa, confirma la litispendencia y casa/anula en parte la sentencia de duplicación únicamente en lo que atañe al alcance temporal de la retroacción, que se fija en el instante inmediatamente anterior a dictar sentencia.



III. COMENTARIO

1. **Litispendencia: efecto positivo de cosa juzgada y «prejudicialidad lógica» del proceso paralelo**

La sentencia analizada reafirma la mejor doctrina sobre la litispendencia como figura preventivo-tutelar de la cosa juzgada que opera cuando un proceso paralelo constituye un antecedente lógico del enjuiciado. El Supremo explica que no se requiere la estricta triple identidad, sino que basta con que la resolución previa sea condicionante del objeto subsiguiente, en términos de efecto positivo: vinculación del tribunal a lo ya decidido entre las mismas partes.

Aplicada al caso, el procedimiento paralelo definía el ámbito objetivo del pacto de confidencialidad en relación con un segmento esencial del discurso impugnado por la empresa, a saber, los estudios relativos a un tipo concreto de sustancia, cuya relevancia material es notoria según se desprende de la propia demanda empresarial y tendría, por tanto, impacto en la construcción del perjuicio económico. Según el TS, es razonable, así, considerar que el pronunciamiento firme sobre esa materia debía preexistir al juicio definitivo sobre el incumplimiento del pacto de confidencialidad y sigilo y sobre la cuantificación de la cláusula penal, pues, de lo contrario, se vulneraría el principio de seguridad jurídica y la lógica de la congruencia del fallo de instancia.

La resolución también menciona tangencialmente el impacto parcial del pleito antecedente en la cuestión de autos. El TS reconoce que existen manifestaciones «no relacionadas» con los estudios relativos a un tipo concreto de sustancia, pero también que el bloque de dichos estudios es uno de los ejes principales de la acción y, por ello, su delimitación previa resulta esencial para enjuiciar con garantías tanto la existencia de incumplimiento como su alcance indemnizatorio. En otros términos: la litispendencia no paraliza el examen de todo el haz de conductas, pero sí impone una secuencia en la decisión para evitar resoluciones inconsistentes o prematuras en aspectos dependientes de la revocación parcial del sigilo.

Debe destacarse que el TS fundamenta, además, el estándar de contradicción exigible en materia de infracciones procesales en un criterio de flexibilidad. Lo relevante no es la coincidencia exacta entre los objetos sustantivos de los procedimientos comparados, sino la existencia de una verdadera controversia procesal, en este caso, sobre la aplicación y los efectos de la litispendencia. Este enfoque resulta especialmente útil cuando la contradicción se plantea entre resoluciones que, aun refiriéndose a hechos distintos, abordan cuestiones procesales similares o aplican los mismos principios procesales.



USO INDEBIDO DE MEDIOS EMPRESARIALES Y DESPIDO DISCIPLINARIO: PRESCRIPCIÓN Y BUENA FE CONTRACTUAL COMO EJES DE CONTROL JUDICIAL

**(Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior
de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla y
León, Valladolid, de 29 de septiembre de 2025, rec.
1748/2025)**

Luis Enrique de la Villa de la Serna
Socio

Lucía García Martínez
*Asociada
Hogan Lovells*

Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí



RESUMEN

El presente comentario analiza la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 29 de septiembre de 2025, que resuelve el recurso de suplicación interpuesto por la persona trabajadora contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de León, en materia de despido disciplinario.

El litigio tiene su origen en la decisión empresarial de extinguir la relación laboral por la vía disciplinaria, imputando a la persona trabajadora un uso indebido de medios empresariales, concretamente del vehículo de empresa y de la tarjeta de carburante asignada, mediante repostajes realizados durante periodos de vacaciones e incapacidad temporal, consumos considerados excesivos e injustificados y actuaciones fuera del ámbito funcional y geográfico de su puesto.

La persona trabajadora impugnó el despido alegando, entre otros motivos, la prescripción de las faltas imputadas y la inexistencia de un incumplimiento grave y culpable que justificara la sanción máxima. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda y declaró procedente el despido, decisión que fue recurrida en suplicación.

El Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso y confirma íntegramente la sentencia de instancia, concluyendo que no concurre prescripción de las faltas y que la conducta acreditada constituye una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza suficientes para justificar el despido disciplinario.



ABSTRACT

This commentary analyses the judgment issued by the Social Chamber of the High Court of Justice of Castile and León (Valladolid) on September 29, 2025, which resolves the appeal (*recurso de suplicación*) filed by an employee against the judgment rendered by Social Court No. 4 of León in disciplinary dismissal proceedings.

The dispute arose from the employer's decision to terminate the employment relationship on disciplinary grounds, alleging improper use of company resources, specifically a company car and a fuel card, through refuelling during holiday periods and sick leave, excessive and unjustified fuel consumption, and use outside the employee's functional and geographical scope.

The employee challenged the dismissal, arguing, among other grounds, that the alleged misconduct was time-barred and that the conduct lacked the seriousness and culpability required to justify dismissal. The Social Court dismissed the claim and upheld the dismissal as fair, a decision subsequently appealed.

The High Court dismissed the appeal and fully upheld the first-instance judgment, finding that the misconduct was not time-barred and that the proven conduct amounted to a breach of contractual good faith and abuse of trust sufficient to justify the disciplinary dismissal.



I. HECHOS

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 29 de septiembre de 2025 resuelve un procedimiento de despido disciplinario derivado del uso indebido de medios empresariales, en el que se analiza la concurrencia de un incumplimiento grave y culpable, la eventual prescripción de las faltas imputadas y la corrección jurídica de la decisión extintiva adoptada por la empresa.

En el supuesto enjuiciado, la persona trabajadora venía prestando servicios para la empresa demandada desde el año 2008, en virtud de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, ostentando la categoría profesional de Gestor de Mercado dentro del departamento comercial.

En el marco de sus funciones, centradas fundamentalmente en la gestión y atención de una cartera de clientes en la provincia de León, la empresa le había asignado un vehículo de empresa y una tarjeta de carburante para atender los gastos de combustible derivados del desempeño profesional, encontrándose expresamente regulado que cualquier uso de carácter particular debía ser asumido por el empleado con medios propios.

Durante el año 2024, la persona trabajadora disfrutó de un periodo de vacaciones y, posteriormente, atravesó dos procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes. En este contexto, se produjeron una serie de repostajes de combustible con la tarjeta de la empresa que coincidieron temporalmente con periodos de vacaciones y de baja médica, así como otros consumos reiterados y de elevado importe que, a juicio de la empresa, no guardaban correspondencia con las necesidades reales del puesto ni con el ámbito geográfico asignado al trabajador. Asimismo, se detectó la utilización de la tarjeta de la empresa en el pago de peajes de carretera que resultaban difícilmente compatibles con el normal desarrollo de su actividad profesional en la zona de León.

El detonante de la actuación empresarial se produjo cuando la propia persona trabajadora comunicó a su responsable jerárquica que había efectuado un repostaje con la tarjeta de la empresa durante un periodo de incapacidad temporal para un uso de carácter personal.



A partir de dicha comunicación, la empresa inició un análisis exhaustivo de los consumos asociados al vehículo de empresa en los meses anteriores, lo que permitió identificar un patrón de utilización que consideró irregular y contrario a las políticas internas de gestión de flota.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa incoó expediente disciplinario y formuló pliego de cargos, imputando a la persona trabajadora la comisión de una falta muy grave por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, concediéndole un plazo para formular alegaciones. En el marco de este trámite, la persona trabajadora reconoció determinados repostajes efectuados en fechas coincidentes con vacaciones y procesos de incapacidad temporal, procediendo incluso a reintegrar a la empresa el importe correspondiente a algunos de dichos consumos, si bien negó haber actuado con ánimo defraudatorio y sostuvo que el conjunto de los repostajes respondía a circunstancias puntuales y explicables.

Finalizado el expediente disciplinario, la empresa comunicó a la persona trabajadora su despido disciplinario, fundamentando la decisión en la reiteración de conductas contrarias a la buena fe contractual, el uso indebido de medios empresariales durante periodos en los que no existía prestación efectiva de servicios, el consumo excesivo e injustificado de combustible y la realización de repostajes fuera del ámbito funcional y territorial propio de su puesto.

La persona trabajadora impugnó el despido, alegando que los hechos imputados no revestían la gravedad suficiente para justificar la sanción máxima y que, en todo caso, una parte relevante de las conductas se encontraba prescrita, al sostener que la empresa tenía conocimiento de los consumos desde fechas anteriores a la apertura del expediente disciplinario, al recibir periódicamente la facturación y los listados de operaciones asociados a la tarjeta de carburante. Asimismo, defendió que no existió un perjuicio económico relevante para la empresa ni un lucro personal significativo que permitiera apreciar una quiebra real de la confianza.

Por su parte, la empresa demandada sostuvo la plena procedencia de la decisión extintiva, afirmando que el conocimiento relevante a efectos de la prescripción no puede identificarse con un conocimiento meramente genérico o contable de los consumos, sino con un conocimiento concreto, completo y atribuible a un órgano con facultades sancionadoras.

A su entender, dicho conocimiento solo se produjo cuando la propia persona trabajadora comunicó el uso indebido de la tarjeta durante la incapacidad temporal, lo que dio lugar a la investigación interna que permitió delimitar con precisión el alcance de las irregularidades.

La empresa defendió igualmente que la conducta de la persona trabajadora, valorada de forma conjunta y atendiendo a la reiteración de los hechos, suponía una vulneración grave de los deberes de lealtad y probidad inherentes a la rela-





Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



«**Práctica Laboral para Abogados**» nos presenta por **decimonoveno año consecutivo los casos más relevantes de un importante número de prestigiosos profesionales de la abogacía en el ámbito laboral español.**

En esta obra pionera en nuestro país, **26 grandes firmas nos detallan la esencia fundamental de 39 casos de especial relevancia** que han asesorado y defendido, resultando de gran utilidad y máximo interés para el jurista lector.

Así, en esta nueva edición se recogen, entre otros, temas como la modificación unilateral de incentivos variables (límites del ius variandi y excepciones al artículo 41 ET); la prioridad del convenio colectivo de empresa sobre el convenio sectorial en materia salarial tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre; la huelga de solidaridad y el interés profesional colectivo y procedencia del pronunciamiento del tribunal sobre una huelga ya desconvocada; la revocación, en fase de recurso, del criterio interpretativo del tribunal de instancia en los pactos de empresa; jurisdicción de los tribunales españoles en el despido de trabajadores expatriados; despido improcedente y no nulo en caso de uso fraudulento de la reducción de jornada, etc.

Asimismo, y con el objetivo un año más de que el panorama anual de las decisiones quede mejor reflejado, como en ediciones anteriores, y desde la sección «Desde el Consejo de Dirección», se hace una breve reseña de sentencias respecto a casos importantes decididos por el Tribunal Supremo no incluidos en los casos comentados por los despachos.

Desde su primera edición, esta publicación jurídica se marcó como objetivo convertirse en obra de referencia para los profesionales de la práctica laboralista y ser el máximo exponente de la evolución de dicha práctica en España. No cabe duda de que **las cuestiones que se recogen en casi dos décadas de historia de esta publicación, han sido el fiel reflejo de los cambios producidos en nuestro marco regulatorio laboral.**

ISBN: 979-13-88078-31-6



9 791388 078316



ER-02802005



GA-202501100