

### Presentación del número 7/2025 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

#### El Equipo de Dirección

---

El número 7/2025 de la RJL, correspondiente al mes de septiembre, recoge el comentario de diez resoluciones judiciales sociolaborales de actualidad.

La Revista arranca con el comentario que el *Director* hace de la **STJUE (Sala Décima) de 3 de julio de 2025 (Asunto C-268/24)**, referida a derechos y condiciones de trabajo en el sector educativo. El Tribunal de Luxemburgo declara contraria al Derecho de la Unión Europea la normativa estatal (en este caso, italiana) que reserva a los profesores titulares (permanentes) y a los profesores interinos que realizan sustituciones durante todo el curso académico el derecho a una tarjeta electrónica con un valor nominal de 500 euros para cubrir gastos destinados a fomentar la formación continua, excluyendo de tal derecho al profesorado interino que realiza sustituciones de corta duración. *El mero hecho de que la actividad de estos últimos no esté destinada a durar hasta el final del curso escolar no constituye una razón objetiva que justifique la diferencia de trato.*

*María Areta Martínez* analiza la **STS-CONT núm. 851/2025, de 26 de junio (Recurso de casación núm. 4119/2023)**, referida al cómputo de los periodos de ejercicio profesional a efectos del reconocimiento del grado/nivel de carrera profesional al personal estatutario sanitario de los servicios de salud. El TS declara que el periodo de formación como Enfermero Interno Residente (EIR) en la especialidad de Obstetricia-Ginecología, realizado en el marco de la relación laboral especial que regula el Real Decreto 1146/2006, ha de computar dentro del tiempo mínimo de ejercicio profesional requerido para acceder al grado/nivel de carrera profesional de Matrón/Matrona. La sentencia crea jurisprudencia al confirmar el criterio recogido en la precedente STS-CONT núm. 659/2025, según la cual, el periodo de prestación de servicios en régimen laboral como Médico Interno Residente (MIR) en la especialidad de Medicina Física y Rehabilitación computa a efectos del acceso al grado de carrera profesional en la categoría de Facultativo Especialista del Área (FEA) de Medicina Física y Rehabilitación. El periodo de formación especializada por el sistema de residencia realizado por el personal estatutario ha de ir referido a la misma especialidad sanitaria desde la que solicita el acceso a la carrera profesional.

*José Fernando Lousada Arochena* examina la **STS-SOC núm. 466/2025, de 27 de mayo (RCUD núm. 673/2023)**, que reconoce a la persona trabajadora contratada a través de una ETT el derecho a la mejora voluntaria del subsidio de IT previsto en los convenios colectivos aplicables en las empresas usuarias donde ha prestado servicios al amparo de contratos de puesta a disposición. La relevancia de la sentencia reside en el cambio de criterio, que viene motivado, como en tantas otras materias, por la más reciente jurisprudencia comunitaria, que adopta un concepto amplio de

“retribución” del personal contratado a través de ETT, y que incluye la mejora voluntaria de la Seguridad Social. Dado que la retribución del personal puesto a disposición “comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo” (artículo 11.1.párrafo 3º Ley 14/1994), el TS concluye que tiene derecho a la mejora de la IT prevista en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria por tener la consideración de retribución.

*Belén García Romero* aborda la **STS-SOC núm. 522/2025, de 2 de junio (RCUD núm. 813/2023)**, según la cual, no tiene la consideración de accidente de trabajo “in itinere” el que sufre el trabajador en los escalones del portal de su vivienda cuando se dirigía al trabajo. La sentencia analiza en qué casos prevalece el elemento geográfico sobre el elemento teleológico para determinar si el accidente es o no “in itinere”. En el caso ahora examinado, la ausencia de elemento geográfico tiene mayor peso que la existencia del elemento teleológico, de ahí que no se aprecie la existencia de accidente de trabajo porque el trabajador se accidenta en el portal de la vivienda, antes de salir a la vía pública camino del trabajo.

*Luisa María Gómez Garrido* se adentra en la **STS-SOC núm. 559/2025, de 10 de junio (RCUD núm. 3011/2023)**, referida al ejercicio de la facultad empresarial disciplinaria (sancionadora). Aunque el empresario se encuentra sujeto al principio de tipicidad en la calificación de la infracción disciplinaria (leve, grave, muy grave) cometida por la persona trabajadora, tiene libertad para imponer una sanción de entidad inferior a la prevista para la infracción cometida, sin que la decisión adoptada en tal sentido sea nula.

*Emilio Palomo Balda* da cuenta de la **STS-SOC núm. 593/2025, de 4 de junio (RCUD núm. 3891/2023)**, referida al interesante tema de la indemnización por daños morales en caso de lesión de derechos fundamentales. El TS recuerda que la cuantía de la indemnización fijada por el órgano judicial de instancia solo puede modificarse en recurso ulterior cuando resulte desorbitada, injusta, desproporcionada o irrazonable. El RCUUD constituye vía adecuada para revisar el *quantum* establecido o validado en suplicación, proyectando con ello una función de garantía del principio de igualdad ante la Ley. Además, el TS declara que para fijar el *quantum* de la indemnización no basta que el órgano judicial remita al importe de las sanciones por infracciones muy graves en materia laboral, en alguno de los grados y cuantías previstas en el artículo 40.1.c) de la LISOS, haciendo abstracción de las concretas circunstancias concurrentes en el caso, sino que debe ir más allá y justificar el importe fijado mediante una exposición razonada de los parámetros e indicadores utilizados al efecto.

*Francisco Vila Tierno* glosa la **STS-SOC núm. 597/2025, de 17 de junio (RCO núm. 232/2023)**, según la cual, un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por convenios colectivos de ámbito distinto, salvo las excepciones legalmente establecidas, entendiéndose por vigencia la prevista inicialmente o la prorrogada, no así la que deriva de la situación de la ultraactividad. La jurisprudencia descarta la prohibición de concurrencia en situación de ultraactividad; cuando cesa la vigencia del convenio, decae la posibilidad de bloqueo frente a nuevos convenios, de manera que, a estos efectos, la ultraactividad no puede considerarse como una prórroga.

*María Emilia Casas Baamonde* escudriña la importante **STS-SOC (Pleno) núm. 736/2025, de 16 de julio (RCUD núm. 3993/2024)**, que, aplicando el control de convencionalidad, declara que la indemnización legal tasada que el artículo 56.1 del ET establece para el caso de despido improcedente es “adecuada” tanto a los efectos del artículo 10 de Convenio núm. 158 de la OIT como del artículo 24.b) de la Carta Social Europea revisada. El TS señala que la indemnización del artículo 56.1 del ET es suficiente y no cabe incrementar su cuantía en vía judicial. En relación con la Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) núm. 207/2022, que estima que la legislación española sobre indemnización por despido improcedente vulnera el artículo

24.b) de la Carta Social Europea, considerando que los límites máximos de indemnización son insuficientes para reparar el daño real y disuadir a los empleadores de realizar despidos injustificados, el TS declara que carece de valor jurídico, en términos de eficacia vinculante, sin la posterior resolución del Comité de Ministros del Consejo de Europa, aunque reconoce su indiscutible valor de informe jurídico de un comité de expertos independientes inserto en el procedimiento de adopción de resoluciones del Comité de Ministros. El TS concluye declarando que las decisiones del TJUE y del TEDH son vinculantes para los órganos judiciales nacionales (arts. 4 bis y 5 bis LOPJ) y, en el orden jurisdiccional social, pueden presentarse como contradictorias en el RCUJ (art. 219.2 LRJS), pero carecen de tal eficacia las decisiones del CEDS, que no es un órgano jurisdiccional.

*Magdalena Nogueira Guastavino* da a conocer la **SAN-SOC núm. 101/2025, de 4 de julio**, según la cual, la negativa de la empresa a proporcionar a la representación legal de los trabajadores (RLT) los datos sobre los algoritmos utilizados para la asignación de turnos y libranzas constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical e infringe el artículo 64.4.d) del ET. La Sala declara nula dicha actuación empresarial, fijando una indemnización por daños morales y ordenando la entrega a la RLT de la información solicitada.

*Fermín Gallego Moya* cierra el número con el comentario de la **STSJ de Madrid-SOC núm. 566/2025, de 6 de junio (Recurso de suplicación núm. 305/2025)**. La Sala recuerda que el despido por ineptitud sobrevenida, ex artículo 52.a) del ET, no puede apoyarse exclusivamente en el informe elaborado por el Servicio de Prevención Ajeno cuando su mera conclusión de “no aptitud” contradice el informe del Servicio Público de Salud que propició el alta médica por curación o mejoría que permitía al trabajador reincorporarse a su puesto. El despido objetivo debe adoptarse en un contexto que permita al empresario acceder a los datos personales del trabajador para identificar sus limitaciones y de qué modo provocan la ineptitud sobrevenida, respetando en todo momento la normativa protectora de su tratamiento.

El Equipo de Dirección de la RJL