



# Newsletter Derecho Laboral

Noviembre 2024

**forv/s**  
**mazars**

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo resuelve que se debe de ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de defenderse de los cargos imputados, antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a nuestra [alerta](#), con un desarrollo de las principales medidas introducidas.

**Jurisprudencia:** En caso de incapacidad temporal, la retribución variable no puede reducirse por la ausencia de prestación de servicios.

[La Audiencia Nacional, en sentencia de 28 de octubre de 2024, declaró contraria a derecho la práctica de varias empresas del Grupo CEPSA de reducir la retribución variable a trabajadores en situaciones de incapacidad temporal \(IT\).](#)

El tribunal centró su argumentación en la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato y No Discriminación, que establece la prohibición de cualquier forma de discriminación por motivos de enfermedad o condición de salud, considerando que vincular el pago completo de la retribución variable a la prestación efectiva de servicios constituía una vulneración de este principio.

La sentencia destacó que el sistema de cálculo adoptado por las empresas, que aplicaba una reducción proporcional en la retribución variable a los trabajadores con un nivel de absentismo superior al 4%, suponía una discriminación indirecta. Este mecanismo afectaba de manera desproporcionada a quienes no podían desempeñar sus funciones laborales debido a motivos de salud, penalizando automáticamente a los empleados en situaciones de IT, independientemente de la duración o la gravedad

de la contingencia médica. La Sala subrayó que condicionar el pago de la retribución variable a la ausencia de bajas médicas no sólo es incompatible con la Ley 15/2022, sino que además contradice el principio de igualdad de trato al establecer diferencias injustificadas entre trabajadores con idéntico derecho a dicha retribución.

La Audiencia Nacional también enfatizó que la retribución variable, al ser un componente salarial vinculado al cumplimiento de objetivos colectivos o individuales, no puede depender exclusivamente de la prestación de servicios efectivos cuando las ausencias están justificadas por razones médicas.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

**Jurisprudencia:** Encontrar un nuevo empleo tras un despido improcedente excluye la indemnización complementaria a la legal tasada.

[La demandante solicitaba, además de la indemnización legal tasada, una compensación adicional de 6.000 euros por daños y perjuicios, argumentando encontrarse dentro de un colectivo vulnerable por razón de su edad y los perjuicios que dicho despido le suponían.](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en sentencia de 22 de octubre de 2024 (STSJ AS 2524/2024), analizó el caso de una trabajadora despedida de manera improcedente, la cual argumentaba que el despido le había causado graves perjuicios económicos y emocionales, señalando que pertenecía a un colectivo vulnerable debido a su juventud y a la naturaleza precaria de su anterior empleo. Sin embargo, el tribunal concluyó que la demandante consiguió un nuevo empleo tan solo un mes después de su despido, lo que evidenció la ausencia de un daño excepcional que pudiera justificar una compensación adicional. Este nuevo puesto de

trabajo, aunque de corta duración, mitigó de manera significativa los efectos negativos derivados de la pérdida de empleo inicial. Asimismo, se señaló que la duración limitada de la nueva relación laboral no es imputable a la empresa que realizó el despido.

El tribunal enfatizó que la indemnización complementaria solo es procedente en casos donde la compensación legal tasada resulte manifiestamente insuficiente para cubrir los perjuicios efectivamente sufridos, algo que no se dio en este caso.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** Los trabajadores de una empresa contratista pueden reclamar las condiciones laborales de la principal si están bajo su poder de dirección y control.

**El 24 de octubre de 2024, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea determinó que, aunque no se dé cesión ilegal y siempre que se cumplan determinados requisitos, los trabajadores de la empresa contratista podrán reclamar las condiciones de trabajo de la empresa principal.**

Se da respuesta a la cuestión prejudicial presentada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, donde se estudiaba el caso de una trabajadora que, tras realizar unas prácticas iniciales en la empresa Microsoft Ibérica, S.L., es contratada por diferentes contratistas -desde 2011 hasta 2021- para prestar servicios a esta misma empresa principal.

La trabajadora acudía a la sede de Microsoft una vez a la semana, atendía a los clientes de Microsoft y para esta atención al cliente contactaba con diferentes responsables de departamento de la empresa. La trabajadora estaba sujeta a una evaluación mensual sobre la actividad en Microsoft. La organización de vacaciones, permisos y horarios se hacía con la

empresa contratista, a la que también informaba mensualmente de su trabajo.

A raíz del análisis de esta situación el Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece tres puntos clave:

- La Directiva 2008/104, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (ETT) puede aplicar a la empresa enjuiciada ya que ésta aplica a toda persona física o jurídica que establezca una relación laboral con un trabajador para destinarlo a una empresa usuaria, “aun cuando esa persona no esté reconocida por la legislación interna como ETT por no disponer de una autorización administrativa como tal”.
- Esta Directiva se refiere a que celebran contratos con el fin de poner trabajadores a disposición de otra, con una relación de subordinación en la empresa usuaria -en este caso la organización de las vacaciones y permisos por parte de la cedente no era suficiente para no apreciar existencia del poder de dirección de Microsoft.
- El salario que el trabajador cedido ha de percibir durante la prestación de servicios para la empresa usuaria debe ser, como mínimo, el mismo al que habría percibido si hubiese estado contratado directamente la usuaria.

Así, en el contexto del Derecho de la Unión Europea, no es necesario que se dé una cesión ilegal de trabajadores para apreciar la obligación de garantizar el salario que el trabajador percibiría en la empresa usuaria y ello independientemente de que ésta se considere como una ETT, en la normativa nacional.

Esta Sentencia, aunque no es de aplicación directa, podrá suponer un cambio de paradigma en los próximos meses.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la [sentencia](#).**

**Jurisprudencia:** El Tribunal Constitucional declara inconstitucional que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, no puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de 16 semanas.

El Pleno del Tribunal Constitucional ha estimado la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, al considerar que esta circunstancia suponía un trato discriminatorio hacia el menor perteneciente a una familia monoparental.

Siguiendo la línea marcada por el TSJ de Cataluña, el TC ha considerado que las previsiones legales contenidas en art. 48, apartados 4, 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores (ET), en conexión con el art. 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) suponían un trato discriminatorio.

Por un lado, porque implican que el menor perteneciente a una familia monoparental recibirá un tiempo de cuidado inferior que el nacido en una familia biparental, a pesar de que tiene idénticas necesidades. Por otro lado, aunque los preceptos señalados tengan carácter neutro, el impacto negativo y desfavorable de esa regulación incidiría de manera más intensa sobre las mujeres trabajadoras, que encabezan mayoritariamente las familias monoparentales.

Por lo tanto, al estimarse la cuestión de inconstitucionalidad, el legislador deberá de realizar las modificaciones pertinentes. Mientras tanto, dicho precepto mantendrá su vigencia, pero deberá de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), el previsto para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [nota informativa](#) del Tribunal Constitucional.

**Jurisprudencia:** El deber de informar y consultar a la RLPT no exige negociar los concretos términos del acuerdo de teletrabajo

La Audiencia Nacional, en sentencia de fecha 29 de octubre de 2024, remarca que el derecho de información y consulta de la RLPT no exige la negociación de las cláusulas

En esta Sentencia, el Sindicato solicitó la nulidad del acuerdo por vulneración de Derechos Fundamentales de libertad sindical, en su vertiente de derecho a consulta, solicitando indemnización de 7.500 euros o nulidad de algunas de las cláusulas de teletrabajo.

En este caso el teletrabajo se inició en 2020 a raíz de la pandemia y en octubre de 2021 se inició periodo de información y consulta con las secciones sindicales sobre distintas cuestiones, entre ellas el teletrabajo y redacción del acuerdo.

Posteriormente, en abril de 2023, la empresa informó a las secciones sindicales la emisión de acuerdo de teletrabajo adaptados al nuevo convenio. No obstante, la parte social no estaba de acuerdo, pero aun así la Empresa asumió las propuestas de la RLPT y las secciones sindicales, por lo que se confeccionó un nuevo documento en vigor sobre teletrabajo.

A causa de este desacuerdo, el sindicato presentó demanda de conflicto colectivo, indicando que la empresa se había limitado a informar del contenido de las cláusulas-tipo del acuerdo que se incorporarían a los contratos individuales sin tomar en cuenta las alegaciones de la parte social. Cabe destacar que la empresa comunicó los nuevos modelos de acuerdo de teletrabajo mediante correo electrónico.

En este sentido, esta sala remarca que ni el Convenio Colectivo de aplicación (contact center) impone la

obligación de negociar, de hecho, la única previsión que contiene dicho precepto es que la empresa deberá entregar a la RLPT una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realice y nada refiere sobre una hipotética negociación de sus cláusulas.

Por lo tanto, la Empresa cumplió con su deber de informar.

**Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).**

**Jurisprudencia:** El TSJ de Castilla-La Mancha declara improcedente el despido disciplinario de un trabajador de Mercadona por consumir una croqueta destinada a la basura.

[El tribunal considera desproporcionada la sanción impuesta, destacando la ausencia de intención de lucro y la habitualidad de conductas similares en otros empleados sin consecuencias graves.](#)

La sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, resuelve un recurso de suplicación presentado por Mercadona, S.A. contra la declaración de improcedencia del despido disciplinario de un trabajador. El trabajador fue despedido tras consumir una croqueta destinada a ser desechada, conducta que la empresa calificó como falta muy grave de acuerdo con el artículo 33 c) del convenio colectivo y el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET). El tribunal concluye que, aunque el trabajador conocía la prohibición de consumir productos sin pago, la conducta no encaja en las faltas muy graves alegadas. Se basan en que el producto consumido no tenía valor de mercado al estar destinado a la basura y que el acto fue puntual y sin intención de lucro. Asimismo, se destaca que otros trabajadores habían incurrido en conductas similares sin recibir sanciones graves, lo que denota falta de proporcionalidad en la decisión de la empresa.

El tribunal valida la calificación del acto como falta grave por desobediencia a superiores, pero rechaza que esta conducta merezca el despido disciplinario, considerando la antigüedad y buen desempeño del empleado. Por tanto, se confirma la improcedencia del despido, obligando a la empresa a readmitir al trabajador o indemnizarle con 39.702,17 euros, más el pago de salarios dejados de percibir desde el despido.

En resumen, el tribunal determina que la sanción de despido fue desproporcionada en relación con la falta cometida y reitera la importancia de aplicar principios de proporcionalidad y buena fe.

**Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).**

**Jurisprudencia:** El TSJ de Cataluña declara improcedente el despido disciplinario de un trabajador de Burger King por compartir en Instagram las imágenes de seguridad donde celebra la noticia de embarazo de su pareja.

[El tribunal lo considera como falta grave y no muy grave, y, por ende, sin sanción disciplinaria.](#)

Esta Sentencia del Tribunal de Barcelona de 18 de octubre de 2024 trata un recurso de suplicación interpuesto por la empresa BURGER KING SPAIN S.L. frente a la Sentencia dictada el 7 de febrero de 2024 por el Juzgado de lo Social 3 de Sabadell.

Ésta declara la improcedencia del despido de una persona trabajadora, gerente de zona y con antigüedad del 2015, que incumple su deber de confidencialidad.

El referido incumplimiento se basa en los siguientes hechos: se le imputa el haber subido a la red social Instagram imágenes grabadas a través del sistema de videovigilancia de la empresa que capturan el momento en el que el actor y su pareja –

pertenciente también a la plantilla – son concededores del embarazo de esta y su posterior cariñosa reacción.

El Tribunal Superior de Justicia de Barcelona suscribe la Sentencia que dicta el Juzgado de lo Social 3 de Sabadell, calificando esta conducta como falta grave y no muy grave, no pudiendo imponer por tanto la sanción disciplinaria de despido.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

**Normativa:** Se extiende la definición de la garantía de indemnidad.

[La Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, ha aumentado el alcance de esta garantía más allá del trabajador, extendiéndose hasta cónyuge, pareja de hecho y segundo grado de consanguinidad, siempre que presten servicios en la misma empresa.](#)

La Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, ha aumentado el alcance de la garantía de indemnidad, la cual establece que los trabajadores no podrán ser perjudicados por el hecho de ejercer sus derechos laborales, ya sea dentro de la propia empresa o ante cualquier organismo.

Si bien este mecanismo se circunscribía únicamente al propio trabajador afectado, la disposición adicional tercera ha procedido a reforzar el ámbito de alcance incluyendo, en este caso, al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, todo ello con el requisito de siempre y cuando presten servicios dentro de la misma empresa.

En la práctica este hecho supondrá que, cuando un trabajador formalice una pretensión de algún derecho, se entenderá por protegido no solo este, sino también los familiares indicados. Todo ello sin tener en cuenta sobre quién de ellos formulara el objeto. Por ello, la posibilidad de que una medida pueda devenir en nula extenderá el ámbito sobre a quién abarca.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [normativa](#).

**Jurisprudencia:** El Supremo Avala el Despido por Uso Indevido de Vales Descuento

[El TS ha confirmado la procedencia del despido disciplinario de una cajera de Centros Comerciales Carrefour S.A. que utilizó en beneficio propio dos vales descuento de clientes, valorados en 3 y 9 euros.](#)

Este fallo refuerza la importancia de la buena fe contractual como principio esencial de la relación laboral. La sentencia concluye que, aunque el perjuicio económico fue reducido, la apropiación indebida de beneficios destinados a clientes constituye una falta muy grave, según lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes. La negociación colectiva tiene la potestad de agravar este tipo de conductas, permitiendo su sanción con el despido incluso cuando el valor de lo sustraído sea mínimo.

El Tribunal enfatiza que la conducta fraudulenta de la trabajadora quebró la confianza depositada por la empresa, un elemento clave para justificar el despido. Además, se valoró que la empleada actuó de manera intencionada y en abierta contravención de las normas internas que conocía perfectamente.

Este fallo hace más fuerte la doctrina que viene aplicando el Tribunal Supremo y establece que, más allá del daño económico, la pérdida de confianza generada por actos desleales legitima plenamente el despido disciplinario. Del mismo modo, en nuestra mensualidad de noviembre de 2023, ya escribimos sobre como se declaró procedente el despido de una trabajadora por sustraer productos de la empresa donde trabajaba, por un valor inferior a seis euros.

Consecuentemente, el Supremo consolida la potestad empresarial para sancionar conductas que vulneren los valores éticos y contractuales en el ámbito laboral.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [sentencia](#).

**Normativa:** Se publica la Orden ministerial TES/1324/2024, estableciendo una nueva regulación para las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

La normativa dispone nuevos procedimientos para la autorización administrativa de las ETT, los contratos de puesta a disposición y la relación mensual de contratos que deben enviar las ETT a la autoridad laboral.

El pasado día 25 de noviembre de 2024 se publicó en el BOE la Orden ES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

Esta regulación marca un antes y un después en la normativa relacionada con las ETT, introduciendo la exigencia de utilizar modelos oficiales en los contratos y realizar comunicaciones periódicas de información.

En concreto, se estructura en cuatro artículos fundamentales que determinan el objeto de la norma, el régimen de autorizaciones, los modelos de contrato de puesta a disposición y la relación mensual de contratos que las ETT deben remitir a la autoridad laboral competente

La Orden tiene como fecha de entrada en vigor el 1 de diciembre de 2024.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a la [Orden Ministerial](#).

## Contacto

[derecho.laboral@mazars.es](mailto:derecho.laboral@mazars.es)

Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars Group SC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios. Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P.; Forvis Mazars Tax & Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P.; Forvis Mazars Financial Advisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 800 profesionales en 8 oficinas.

