



Newsletter Derecho Laboral

Diciembre 2024

forv/s
mazars

Alerta:

El Tribunal Supremo declara que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente

Según ha informado la página web del Poder Judicial, el Tribunal Supremo, en una decisión unánime ha establecido que la indemnización por despido improcedente contemplada en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no puede incrementarse judicialmente atendiendo a circunstancias específicas de cada caso. Esta interpretación no vulnera el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, que exige que la indemnización por despido injustificado sea adecuada, ni contradice las recomendaciones que lo complementan.

El artículo 56 del ET establece una compensación estándar para despidos improcedentes de treinta y tres días de salario por año trabajado, con un máximo de veinticuatro mensualidades. Según la sentencia, esta fórmula proporciona una reparación adecuada y uniforme, avalada tanto por la doctrina constitucional como por la jurisprudencia del propio Tribunal Supremo, que subrayan su carácter tasado y la presunción de daños y perjuicios en este ámbito.

La resolución también señala que el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, al referirse a conceptos como “indemnización adecuada” o “reparación apropiada”, utiliza términos genéricos que no permiten una aplicación directa caso por caso. Asimismo, el Convenio, en su artículo 12, respalda el uso de parámetros como el salario y la antigüedad, alineados con el ET.

Finalmente, el Supremo aclara que su análisis no afecta a posibles mejoras establecidas en convenios colectivos o acuerdos individuales, ni a otros tipos de reparaciones asociadas a diferentes situaciones de despido. La fórmula legal vigente garantiza seguridad jurídica y equidad al aplicar criterios uniformes para

todos los trabajadores en casos de despido improcedente.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo establece que el registro salarial no debe incluir datos que identifiquen retribuciones individuales.

El registro salarial debe reflejar los valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desglosados por sexo y organizados por grupos, categorías o puestos, pero sin incluir aquellos datos que permitan reconocer retribuciones individuales.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 21 noviembre de 2024, entiende que el mandato del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores es el de registrar los valores medios – no los individuales – de la retribución desagregada por sexo. En este sentido, el artículo 28 ET se titula «igualdad de remuneración por razón de sexo», siendo evidente que el registro salarial está al servicio de esa finalidad igualatoria, razón por la que los valores medios de la retribución deben estar desagregados por sexo.

Por lo tanto, lo que exige el precepto legal no es incorporar al registro la retribución individualizada de todas las personas trabajadoras de la plantilla, sino conocer si los valores medios de la retribución desagregados por sexo revelan desigualdad por dicha razón. Lo relevante es conocer si los salarios de las mujeres, comparados con los de los hombres, se separan de la finalidad igualatoria y no cual sea el salario individual de cada mujer y cada hombre. En todo caso, frente a la existencia y utilización de vías desigualitarias opacas e indirectas, la legislación ha previsto otras herramientas como son los conceptos de trabajo de igual valor o de discriminación indirecta y expresamente ha precisado que los valores medios a

incluir en el registro deben estar distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

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

Jurisprudencia: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece la obligatoriedad de registro de jornada para los empleados de hogar.

[El TJUE resuelve la cuestión prejudicial afirmando que la normativa nacional es contraria a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y a la Directiva 2003/88.](#)

Una empleada de hogar, contratada a tiempo completo, es despedida en fecha 17 de febrero de 2021. El 31 de marzo de ese mismo año presenta demanda ante el Juzgado de lo Social de Bilbao, solicitando que se declare la improcedencia del despido y se condene a los empleadores al pago de horas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas. El 11 de enero de 2023 se estima en parte la demanda, se considera que no quedaron probados ni la realidad de las horas de trabajo realizadas ni el salario pretendido, ya que el Real Decreto 1620/2011 exige a determinados empleadores, entre los que se encuentran los hogares familiares, de la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo realizado por sus empleados.

Se interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Dicho órgano decide suspender el procedimiento y plantear cuestión prejudicial.

Sin un sistema que permita computar de manera objetiva y fiable tanto el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo como el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias, resulta extremadamente difícil que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren.

Analizando el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, relativo al derecho de todo trabajador de limitar la duración máxima del trabajo y de disponer de descanso diario y semanal, y periodo de vacaciones anuales retribuidas, así como los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, se llega a la conclusión de que nuestra normativa nacional es contraria a dichos preceptos.

Al estar los empleadores domésticos exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, la consecuencia es privar a estos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

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

Jurisprudencia: El TSJ de Galicia aprecia indicios de discriminación tras el despido de una trabajadora, al no justificar la empresa la imposibilidad de adaptar el puesto o reubicarla acorde a sus limitaciones físicas.

[La falta de adaptaciones y reubicación en la empresa lleva a declarar nulo el despido por discriminación de salud.](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, desestimó el recurso de suplicación presentado por la empresa Servicios Renovados de Alimentación S.A.U., confirmando la nulidad del despido de Doña Micaela, trabajadora contratada como. La trabajadora sufrió un accidente laboral en diciembre de 2022 que derivó en un proceso de incapacidad temporal y, posteriormente, otra baja por enfermedad común. Los servicios de prevención de la empresa emitieron informes médicos contradictorios, primero declarando

a la trabajadora apta con restricciones y luego como no apta. Basándose en este último informe, la empresa alegó la imposibilidad de realizar adaptaciones razonables y decidió despedirla por causas objetivas.

El tribunal concluyó que el despido vulneró las normativas laborales e internacionales que protegen a los trabajadores con discapacidad o limitaciones funcionales, como la Directiva 2000/78/CE y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Estas normativas establecen que los empleadores están obligados a realizar ajustes razonables en los puestos de trabajo para garantizar la igualdad y la inclusión. La empresa no acreditó haber cumplido estas obligaciones ni justificó la imposibilidad de adaptar el puesto o reubicar a la trabajadora en otro compatible con sus limitaciones. Además, el tribunal consideró que el despido tuvo un carácter discriminatorio, infringiendo la Ley 15/2022, que refuerza la protección frente a la discriminación por enfermedad o discapacidad.

El fallo destacó que el despido debe ser la última medida posible y que, antes de recurrir a esta decisión, el empleador debe explorar alternativas razonables para mantener al trabajador en la empresa. La empresa no demostró haber agotado dichas alternativas ni adoptado medidas preventivas efectivas, incumpliendo su obligación de adaptar el puesto o considerar otras soluciones menos gravosas.

En consecuencia, el tribunal confirmó la nulidad del despido y ratificó la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones previas, el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y una indemnización de 7.501 euros por vulneración de derechos fundamentales. También impuso las costas procesales a la empresa, subrayando la obligatoriedad de cumplir con las normativas de prevención de riesgos laborales y no discriminación. La sentencia refuerza la protección legal frente a la discriminación y la importancia de garantizar ajustes razonables en el ámbito laboral.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo prohíbe a las empresas exigir el uso de correos personales para fines laborales.

La sentencia refuerza la protección de la privacidad y obliga a las empresas a proporcionar medios adecuados para el trabajo.

El TS ha sentado un precedente fundamental al declarar ilegal que las empresas obliguen a sus empleados a utilizar sus correos electrónicos personales para cumplir con funciones laborales. Esta sentencia del 27 de noviembre de 2024 refuerza la protección de la privacidad y los derechos fundamentales de los trabajadores en relación con el tratamiento de sus datos personales.

El caso, impulsado por CGT y CCOO, se originó en una demanda en la que se alegaba que la empresa exigía a sus empleados el uso de correos personales para diversas gestiones, como solicitudes de permisos y trámites administrativos, una práctica que vulnera el derecho a la intimidad y contraviene las obligaciones empresariales de dotar a sus trabajadores de los medios necesarios para desempeñar su actividad. La sentencia subraya que corresponde al empleador proporcionar correos corporativos u otros recursos adecuados, en especial en contextos como el teletrabajo.

El Tribunal consideró que esta práctica no solo afectaba la privacidad de los empleados, sino que también creaba un desequilibrio en la relación laboral. Al establecer esta jurisprudencia, la Sala de lo Social señaló que el uso obligatorio de correos personales constituye una violación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y de la Ley de Trabajo a Distancia, que obliga a las empresas a garantizar los medios técnicos necesarios para el desempeño

laboral, sin trasladar esos costos o responsabilidades a los empleados.

Además, la sentencia destaca el derecho de los representantes sindicales a contar con medios de comunicación eficaces para interactuar con los trabajadores, en particular en modalidades como el teletrabajo. La negativa empresarial a proporcionar estos medios fue calificada como una obstrucción al derecho a la libertad sindical.

Este fallo tiene amplias implicaciones para las empresas que, en un contexto de trabajo híbrido o remoto, no hayan adaptado sus políticas tecnológicas. Refuerza la necesidad de proteger tanto los derechos individuales como los colectivos de los trabajadores, consolidando un marco legal más robusto que prioriza la privacidad y el respeto a la normativa laboral vigente.

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

Jurisprudencia: La Audiencia Nacional prohíbe a la Empresa imponer la herramienta HRCASE como único medio de comunicación entre los trabajadores y RRHH.

Convivir con múltiples canales de comunicación es la opción más adecuada y menos restrictiva de los derechos de los trabajadores.

La sentencia corresponde a un procedimiento de conflicto colectivo promovido por varios sindicatos contra la decisión de la Empresa de instaurar la herramienta HR Case como único medio de gestión de incidencias y trámites laborales, eliminando otras vías como el correo electrónico y los canales presenciales.

Los demandantes alegaban que esta decisión limitaba injustificadamente los derechos de los trabajadores,

dificultando las gestiones administrativas y desplazando tareas del departamento de recursos humanos a los empleados sin proporcionar medios adecuados. Por su parte, la Empresa defendió la implementación de esta herramienta como parte de su estrategia de digitalización, argumentando que facilitaba una comunicación eficaz y adaptada a las nuevas tecnologías.

La Audiencia Nacional argumentó que, aunque el empleador tiene poder para organizar las herramientas de trabajo, la imposición exclusiva de HR Case restringía de manera desproporcionada las opciones de comunicación y aumentaba las cargas administrativas sobre los trabajadores. Además, consideró que la herramienta presentaba limitaciones técnicas (como la imposibilidad de adjuntar documentos desde ordenadores corporativos) y operativas (retrasos en los tiempos de respuesta).

Por lo expuesto, el Tribunal declaró nula la comunicación empresarial que establecía HR Case como único canal y se reconoció el derecho de los trabajadores a utilizar otros medios válidos en derecho (correo electrónico y canales presenciales) para la gestión de trámites como bajas, justificantes de ausencia y solicitudes de anticipos.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo sentencia que cabe solicitar la improcedencia del despido, aunque ello no se solicitara en conciliación.

Es posible la alegación de un defecto de forma en la realización del despido si en la papeleta de conciliación ya se daban datos que indicaban este mismo extremo.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 2 de diciembre de 2024, declara la improcedencia del despido de un Guarda Casero de una finca de caza mayor que había sido condenado por cometer un delito de recepción de objetos y maquinaria agrícola sustraídos por otras personas.

El debate en este caso radica en determinar si es posible o no la alegación por vez primera en el escrito de demanda de declaración de improcedencia del despido por no haberse tramitado un expediente contradictorio.

Si bien en la papeleta de conciliación se hacía mención a la tramitación del despido de forma sorpresiva, no se denunciaba un defecto formal por falta de tramitación de un expediente contradictorio. Esto únicamente se incluyó en la demanda.

Aunque el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sí que apreció la existencia de una variación sustancial entre el contenido de la papeleta de conciliación y la demanda, declarando la procedencia del despido, el razonamiento del Tribunal Supremo no es el mismo.

Éste razona que la papeleta de conciliación no exige la inclusión de ninguna calificación ni fundamentación jurídicas, pero sí que impone una enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versará la demanda posterior. Asimismo, la LRJS indica que no se deben alegar hechos diferentes a los aducidos en conciliación y, es que, en este caso, el trabajador explicó en la papeleta que el despido se comunicó sorpresivamente y que era una represalia (además de ser sin causa y en fraude de ley).

Posteriormente, al solicitarse la improcedencia del despido en la demanda por la omisión del expediente de contradicción previsto en el convenio colectivo, se posibilitaba la defensa de la otra parte a la hora de la celebración del juicio oral.

Concluye el Tribunal Supremo que vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva, el declarar la procedencia del despido realizando una interpretación

rigorista de los requisitos formales por la no mención concreta al expediente contradictorio previo. También concluye que “*el lapso temporal transcurrido desde que se dio traslado del escrito de demanda a la parte demandada hasta que se celebró el juicio oral excluye que se le haya causado indefensión*”.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo declara que no se debe considerar tiempo de trabajo el desplazamiento del trabajador de su domicilio hasta el de su primer cliente.

Se resuelve el recurso de casación que rechaza que se compute como tiempo de trabajo el desplazamiento del trabajador desde su domicilio hasta el domicilio del primer cliente.

La Audiencia Nacional estima la demanda de conflicto colectivo en fecha 23 de enero de 2022 que UGT y CCOO interponen solicitando el derecho de los trabajadores a que se compute como tiempo de trabajo el periodo de desplazamiento desde su domicilio al primer cliente y el retorno al mismo.

Ante dicha resolución la Empresa condenada interpone recurso de casación en fecha 20 de noviembre de 2024.

Esta Sala considera que, en base al artículo 34.5 ET, el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y el domicilio del primer cliente y, al final de la jornada diaria, el de vuelta desde que se van del domicilio del último cliente hasta que regresan a su domicilio particular, como regla general, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos remuneratorios salvo que concurren circunstancias

específicas, semejantes a las de la Sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015.

Esta Sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 explica que hay tres elementos constitutivos del concepto “tiempo de trabajo” del art. 2.1 de la Directiva 2002/88/CE:

1. El trabajador debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones.
2. Debe estar a disposición del empresario durante ese tiempo.
3. El trabajador debe permanecer en el trabajo en el periodo considerado.

Dicha Sentencia declara que en circunstancias en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente que les asigna su empresario, constituye tiempo de trabajo.

Finalmente, esta Sala estima el recurso de casación alegando que el tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo lo que excluye que el tiempo de desplazamiento hasta el puesto de trabajo sea tiempo de trabajo a efectos de la retribución a percibir por el trabajador.

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

Contacto

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.

