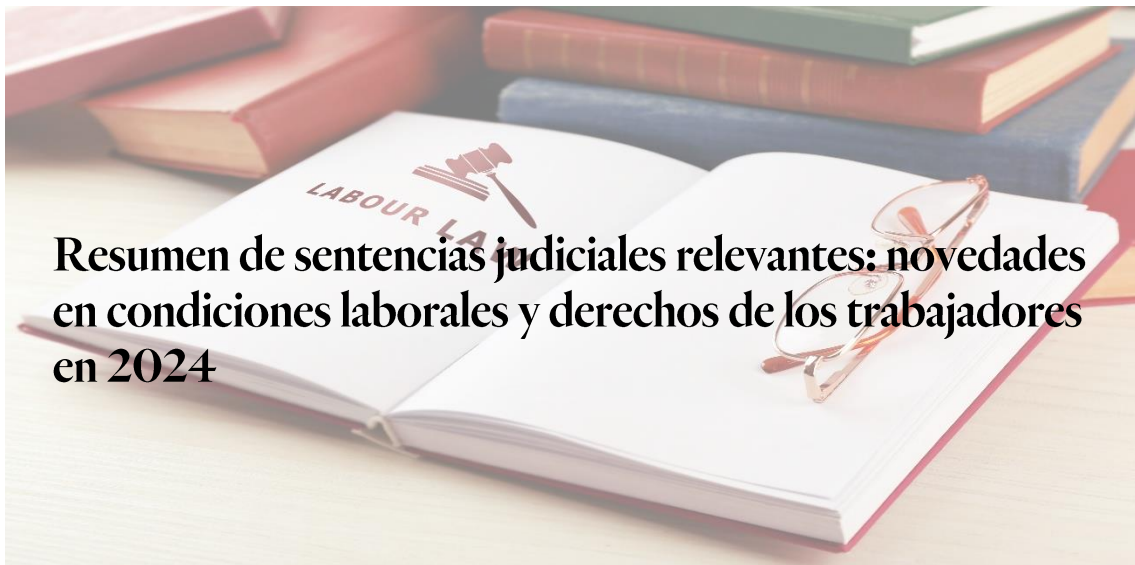


RocaJunyent

Informa

Departamento de Derecho Laboral

5 de diciembre de 2024



Resumen de sentencias judiciales relevantes: novedades en condiciones laborales y derechos de los trabajadores en 2024

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes, dictadas entre octubre y noviembre de 2024, que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Supremo tratan temas como el trámite a seguir ante un despido disciplinario, la información a entregar sobre el registro retributivo, o la aplicación de la Directiva de ETTs a empresas que no tengan esta condición según el derecho español. A través de estas sentencias, se perfilan importantes implicaciones para empleadores y trabajadores, así como las interpretaciones actuales de las normativas laborales vigentes en España.

Novedades jurisprudenciales

Sentencia del Tribunal Supremo del 18 de noviembre de 2024 (rec. nº 4735/2024)

Esta sentencia del Tribunal Supremo introduce un cambio respecto los requisitos formales que se deben seguir en los despidos disciplinarios. En concreto, valora el caso de un profesor que es despedido disciplinariamente acusado de acoso hacia sus alumnas. Durante el procedimiento se trae a colación la vulneración del artículo 7 del Convenio 158 OIT, que obliga a dar una audiencia previa a la persona trabajadora cuando se extinga su contrato por incumplimientos laborales. El Tribunal Supremo entiende en su sentencia que dicho Convenio es directamente aplicable en España y, por tanto, que hay que respetar dicha audiencia previa pese a que no está expresamente contemplada en la normativa laboral nacional. No obstante, califica el despido como procedente porque entiende que concurre la excepción del artículo 7 del Convenio 158 OIT. En concreto, se podrá evitar la aplicación de la audiencia previa cuando no sea razonable que la empresa cumpla con este deber. El Tribunal Supremo entiende que, en tanto que la jurisprudencia no había confirmado la obligatoriedad de la audiencia previa, no era razonable exigir que la empresa cumpliera con dicho trámite. En todo caso, lo más relevante de esta sentencia es que el Tribunal Supremo advierte que los despidos que se produzcan con posterioridad a la publicación de la misma deberán cumplir formalmente el trámite de audiencia previa al trabajador que contempla el artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT, con la excepción de aquellos casos en los que no sea razonable exigirle a la empresa que cumpla con dicho requisito. Por tanto, a partir de ahora, los despidos disciplinarios deberán respetar este trámite para evitar, como mínimo, la declaración de improcedencia.

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2024 (rec. nº 218/2023)

El Tribunal Supremo analiza si, de la normativa del registro retributivo (artículo 28.2 ET y Reglamento 902/2020), existe la obligación de proporcionar información retributiva individualizada, de forma que se pueda identificar a la persona detrás de dicha retribución. El Alto Tribunal entiende que la normativa sobre el registro retributivo no prevé la obligación de entregar información individualizada, sino que se trata de proporcionar los valores medios desagregados por sexos en función de la clasificación profesional de la empresa. Asimismo, apunta que proporcionar información salarial individualizada en base al artículo 28.2 ET podría vulnerar la normativa de protección de datos, ya que no existe una base legal que permita expresamente la entrega de dicha información.

Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de octubre de 2024 (rec. nº 1271/2023)

El Tribunal Supremo analiza si no entregar simultáneamente una copia de la carta de despido objetivo de una persona trabajadora a la representación de las personas trabajadoras implica que dicho despido merece la calificación de improcedente. En este caso, la empresa había entregado una copia de la carta de despido objetivo al comité de empresa 5 días hábiles más tarde de la entrega de la carta de despido a la persona trabajadora. En suplicación este hecho supuso que el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana calificase el despido como improcedente. Sin embargo, el Tribunal Supremo, en primer lugar, vuelve a confirmar que, pese a una defectuosa redacción del artículo 53.1.c) ET, se ha de entregar a la representación de la plantilla

una copia de la carta de despido objetivo. En segundo lugar, se ratifica en que es posible cumplir con esta entrega con posterioridad al acto de despido, siempre que se realice en un plazo prudencial que no frustre los derechos de la representación de la plantilla. Por tanto, la empresa cumplió con su obligación sin que el despido objetivo pueda calificarse como improcedente.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 2024 (rec. nº 211/2022)

El Tribunal Supremo analiza si una empresa de radiotelevisión ha vulnerado el derecho de huelga al sustituir a la presentadora habitual de un programa de radio que ejercía su derecho de huelga por otra persona con su misma categoría profesional que no asumía dicha responsabilidad de forma habitual, dándose un supuesto del llamado esquirolaje interno. El Tribunal Supremo entiende que ha habido una vulneración del derecho de huelga porque esta sustitución no obedecía a ninguno de los supuestos en que así está permitido: para los servicios mínimos y/o para los servicios de seguridad y manteniendo en la empresa. Por tanto, entiende que la empresa no debió de emitir el programa, de forma que al hacerlo sustituyendo a la presentadora por otra persona se vulneraba el derecho de huelga.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de octubre de 2024 (C-441/23)

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid respecto la Directiva 2008/104 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. En este caso, la cuestión prejudicial se plantea respecto de una trabajadora que prestaba servicios para Microsoft, siendo contratada formalmente por una empresa contratista (no ETT). En El TJUE establece, en primer lugar, que la Directiva será de aplicación a toda persona física o jurídica que celebre contratos de trabajo con el objeto de destinar al trabajador a una empresa usuaria, sin necesidad de contar con la autorización administrativa que se requiere por la legislación nacional para ser considerada ETT como tal. En segundo lugar, concreta que se deberá considerar “trabajo a través de una ETT” aquella situación en la que un trabajador es puesto a disposición de una empresa usuaria bajo la dirección y el control de ésta. Por último, confirma que las personas trabajadoras cedidas por una ETT a una empresa usuaria deberán percibir como mínimo el mismo salario que les correspondería si hubieran sido contratadas directamente por la empresa usuaria, respetando el principio de igualdad establecido en la Directiva 2008/104.

Novedades legislativas

Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa

Esta norma incluye una disposición adicional que desarrolla el derecho de indemnidad de las personas trabajadoras y sus familiares frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier reclamación de sus derechos laborales frente a la empresa.

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García

Mj.sanchez@rocjunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz

a.rodriguez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza

a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez

r.rodriguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez

a.martinez@rocjunyent.com