

RocaJunyent

Informa

Departamento de Derecho laboral

10 de enero de 2025



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 noviembre y diciembre de 2024, que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid y Galicia tratan temas como la indemnización complementaria en casos de despido improcedente, la jornada de trabajo y el incumplimiento de las medidas anti-acoso. 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. Asimismo, también se introducen algunas novedades legislativas de gran relevancia en materia social.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 2024 \(rec. núm. 2961/2023\)](#)

El Tribunal Supremo resuelve en esta sentencia sobre si en aquellos casos en que exista un despido improcedente es posible reconocer una indemnización adicional a la legalmente tasada en el artículo 56 ET (33 días de salario por año de servicio), en virtud del artículo 10 del Convenio 158 OIT. Este último precepto establece que si un órgano judicial entiende que la terminación de un contrato de trabajo es injustificada y no es posible la readmisión de la persona trabajadora, dicho órgano judicial podrá ordenar el pago de una indemnización *“adecuada u otra reparación que se considere apropiada”*. En el supuesto de hecho, el despido de la trabajadora había sido calificado como improcedente por parte del TSJ de Cataluña, por lo que, habiendo optado la empresa por la opción de la indemnización, le correspondía una indemnización de 941,78€ en virtud del artículo 56 ET. El Tribunal Superior de Justicia entendió que dicha cuantía no suponía una “indemnización adecuada” en los términos del artículo 10 Convenio 158 OIT, por lo que reconoció una indemnización adicional de 3.493’30€ (4.435’08€, en total). En su sentencia, el Tribunal Supremo afirma que el Convenio 158 OIT permite que la legislación interna determine que entiende por “indemnización adecuada”. En este sentido, el Tribunal Supremo considera que la indemnización tasada del artículo 56 ET es compatible con la “indemnización adecuada” del Convenio 158 OIT. Por tanto, fija que no es posible, en virtud de dicha normativa, reconocer una indemnización adicional a la del despido improcedente que tenga en cuenta otros potenciales daños y perjuicios particulares asociados al despido. En todo caso, el Tribunal Supremo afirma que no ha tenido en cuenta para resolver este recurso la Carta Social Europea por haberse ratificado por España después de la fecha del despido de la trabajadora. Dicha norma también reconoce *“el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”*.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2024 \(rec. núm. 281/2022\)](#)

La Sentencia ahonda la cuestión relativa a la denegación por la Empresa de la acumulación del crédito horario a los representantes unitarios del Sindicato FASGA, que pertenecen a distintos centros de trabajo del Sindicato, cuando, a otras organizaciones sindicales, sí les permite dicha acumulación. Concretamente, la Empresa solamente permite acumular dicho crédito horario a la representación unitaria de aquellos Sindicatos que tienen representación en el Comité intercentros. La Sala del Tribunal Supremo determina que ni el artículo 68.a) del ET, ni el Convenio colectivo de aplicación, condiciona la acumulación del crédito horario a aquellos Sindicatos que tengan representación en el Comité intercentros ni tampoco limita su ejercicio entre la representación unitaria del mismo Comité de empresa de un determinado centro de

trabajo. De esta forma se confirma la Sentencia de la Audiencia Nacional, que declaró la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical y condenó a la Empresa al abono de una indemnización de 6.000 euros.

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2024 (rec. núm. 88/2023)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve, en el marco de un conflicto colectivo, si se debe computar como tiempo de trabajo el período dedicado por las personas trabajadoras a realizar desplazamientos desde sus domicilios hasta el primer cliente en el que presten servicios, así como, el dedicado al retorno al domicilio desde el último cliente en el que haya prestado servicios. Ante dicho conflicto, el Tribunal Supremo, tras realizar un exhaustivo análisis de los pronunciamientos previos en los que se habían analizado si se debían computar o no como tiempo de trabajo los desplazamientos de ida al primer cliente y los de retorno desde el último, establece que, como norma general, no se deben computar dichos períodos como tiempo de trabajo, de manera que, para que se computen como tales es necesario que concurran circunstancias específicas, como podrían ser, a modo de ejemplo, el hecho de que se hayan cerrado todas las oficinas por parte del empleador y antes se computase como tiempo de trabajo el dedicado a desplazarse entre el centro de trabajo y el de los clientes, que se tengan que efectuar desplazamientos de hasta 100 kilómetros para prestar servicios en el centro de trabajo del primer cliente o volver de prestarlos desde el último, o que haya un trato diferenciado e injustificado entre colectivos que realizan la misma prestación de servicios, de manera que para unos computen y para otros no.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia del 8 de noviembre de 2024 (rec. núm. 4188/2024)

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia analiza en esta sentencia una indemnización de daños y perjuicios por el incumplimiento de las medidas anti acoso acordadas después de aplicar un protocolo. En concreto, se había acordado evitar la coincidencia de ambas personas trabajadoras. Sin embargo, entiende el TSJ que se aplicó mal el protocolo. En primer lugar, porque cuando se enviaban a ambas personas los cuadrantes de horarios de trabajo durante los años 2022 y 2023, existían sobre el papel varias coincidencias, y la persona acosada se veía obligada a comunicar la coincidencia y gestionar la situación para evitar que ocurriera. En segundo lugar, porque hubo dos coincidencias físicas en el mismo turno, aunque sin incidentes entre ambas personas. El TSJ entiende que estas dos situaciones suponen una vulneración de la integridad moral de la persona trabajadora (artículo 15 CE) por parte de la empresa al no respetar el protocolo acordado y la condena a indemnizar a la víctima de acoso con 20.000€.

[**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 4 de diciembre de 2024 \(rec. núm. 648/2024\)**](#)

Esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid resuelve que existe una cesión ilegal de trabajadores entre Som Tec Consultants SL y Robert Bosch España SL, aplicando la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el [asunto C-441/23 \(caso Omnitel\)](#). En este caso, las personas trabajadoras de Som Tec, dirigidas por un coordinador, prestaban servicios de asistencia tecnológica en las instalaciones de Robert Bosch. El TSJ de Madrid entiende que entre ambas empresas se daban los requisitos de una “puesta a disposición”, ya que pese a que Som Tec tenía cierto control sobre las personas trabajadoras (informes periódicos, fijación de horarios y vacaciones) era Robert Bosch quien ejercía efectivamente las funciones de empresa. En este sentido, la relevancia de la sentencia se centra en el hecho de que el TSJ de Madrid entiende que cuando se trata de una subcontratación donde el valor añadido es la mano de obra y se da una puesta a disposición en el sentido de la Directiva 2008/104/CE, se está produciendo una cesión ilegal en el sentido del artículo 43 ET, a no ser que esta puesta a disposición la efectúe una ETT. Por ello, en el caso de autos, se declara la existencia de una cesión ilegal y la improcedencia del despido con las consecuencias que de ello se derivan.

Novedades legislativas

[**Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social**](#)

Esta norma incluye diversas medidas en el ámbito social con efectos de 2025, entre otras: (i) límites a la cuantía de las pensiones públicas de 3.267'60€ (mes) o 45.746'40€ (año); (ii) revalorización de las pensiones en 2025 a un 2'8% respecto del importe del 2024; (iii) se establecen nuevos topes máximos y mínimos en las bases de cotización a la Seguridad Social; (iv) se modifica la cláusula de mantenimiento del empleo vinculada al acogimiento de exenciones en las cotizaciones en materia de Seguridad Social en procedimientos de ERTE y/o Mecanismo RED.

[**Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo**](#)

Esta norma introduce modificaciones en la pensión de jubilación para aquellas personas que decidan alargar la fecha de efectos de la misma más allá de la edad ordinaria de

jubilación, así como aquellas personas que decidan acogerse a la jubilación activa o la jubilación parcial.

 Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia

Se rectifica una modificación realizada en el Estatuto de los Trabajadores, recuperándose la nulidad objetiva del despido de quien ejerce derechos relacionados con el cuidado. Por lo que respecta a la jurisdicción social, entre otros aspectos, esta Ley Orgánica introduce las siguientes modificaciones: (i) ya no están excluidas de sentencia oral los asuntos sobre los que corresponda recurso de suplicación; (ii) aclara que los plazos relacionados con la suspensión de la caducidad por la presentación de la solicitud de conciliación son en días hábiles; (iii) se modifica la cuantía mínima de la multa por pretensiones temerarias; (iv) será posible celebrar el acto de conciliación judicial y el acto de juicio en dos convocatorias distintas; (v) se requerirá a las partes para que aporten electrónicamente con 10 días de antelación al acto de juicio la prueba documental o pericial que vayan a utilizar en dicho acto; (vi) la prueba anticipada deberá solicitarse con 10 días de antelación; (vii) se concretizan los supuestos de interés casacional para plantear un recurso de unificación de doctrina.

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@rocajunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz
a.rodriuez@rocajunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriuez@rocajunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinez@rocajunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocajunyent.com

Comité editorial: Juan Peña Moncho, Rubén González Rodríguez, Aimara Ramilo Silva.