

RocaJunyent

Informa

Departament de Dret laboral

10 de gener de 2025



Resum de sentències judicials rellevants: novetats en condicions laborals i drets dels treballadors en 2024

En aquesta alerta informativa, oferim un resum de diverses sentències judicials recents, dictades entre novembre i desembre de 2024, que aborden qüestions clau en l'àmbit laboral. Aquestes decisions, emeses pel Tribunal Suprem i els Tribuna-els Superiors de Justícia de Madrid i Galícia tracten temes com la indemnització complementària en casos d'acomiadament improcedent, la jornada de treball i l'incompliment de les mesures anti-assetjament. A través d'aquestes sentències, es perfilen importants implicacions per a ocupadors i treballadors, així com les interpretacions actuals de les normatives laborals vigents a Espanya. Així mateix, també s'introdueixen algunes novetats legislatives de gran rellevància en matèria social.

Novetats jurisprudencials

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

El Tribunal Suprem resol en aquesta sentència sobre si en aquells casos en què existeixi un acomiadament improcedent és possible reconèixer una indemnització addicional a la legalment taxada en l'article 56 ET (33 dies de salari per any de servei), en virtut de l'article 10 del Conveni 158 OIT. Aquest últim precepte estableix que si un òrgan judicial entén que la terminació d'un contracte de treball és injustificada i no és possible la readmissió de la persona treballadora, aquest òrgan judicial podrà ordenar el pagament d'una indemnització "adequada o una altra reparació que es consideri apropiada". En el supòsit de fet, l'acomiadament de la treballadora havia estat qualificat com a improcedent per part del TSJ de Catalunya, per la qual cosa, havent optat l'empresa per l'opció de la indemnització, li corresponia una indemnització de 941,78€ en virtut de l'article 56 ET. El Tribunal Superior de Justícia va entendre que aquesta quantia no suposava una "indemnització adequada" en els termes de l'article 10 Conveni 158 OIT, per la qual cosa va reconèixer una indemnització addicional de 3.493'30€ (4.435'08€, en total). En la seva sentència, el Tribunal Suprem afirma que el Conveni 158 OIT permet que la legislació interna determini que entén per "indemnització adequada". En aquest sentit, el Tribunal Suprem considera que la indemnització taxada de l'article 56 ET és compatible amb la "indemnització adequada" del Conveni 158 OIT. Per tant, fixa que no és possible, en virtut d'aquesta normativa, reconèixer una indemnització addicional a la de l'acomiadament improcedent que tingui en compte uns altres potencials danys i perjudicis particulars associats a l'acomiadament. En tot cas, el Tribunal Suprem afirma que no ha tingut en compte per a resoldre aquest recurs la Carta Social Europea per haver-se ratificat per Espanya després de la data de l'acomiadament de la treballadora. Aquesta norma també reconeix *"el dret dels treballadors acomiadats sense raó vàlida a una indemnització adequada o a una altra reparació apropiada"*.

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

La Sentència aprofundeix la qüestió relativa a la denegació per l'Empresa de l'acumulació del crèdit horari als representants unitaris del Sindicat FASGA, que pertanyen a diferents centres de treball del Sindicat, quan, a altres organitzacions sindicals, sí que els permet aquesta acumulació. Concretament, l'Empresa solament permet acumular aquest crèdit horari a la representació unitària d'aquells Sindicats que tenen representació en el Comitè intercentres. La Sala del Tribunal Suprem determina que ni l'article 68.a) del ET, ni el Conveni col·lectiu d'aplicació, condiona l'acumulació del crèdit horari a aquells Sindicats que tinguin representació en el Comitè intercentres ni tampoc limita el seu exercici entre la representació unitària del mateix Comitè d'empresa d'un determinat centre de treball. D'aquesta manera es confirma la Sentència

de l'Audiència Nacional, que va declarar la vulneració del dret fonamental de llibertat sindical i va condemnar a l'Empresa a l'abonament d'una indemnització de 6.000 euros.

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

La Sala social del Tribunal Suprem resol, en el marc d'un conflicte col·lectiu, si s'ha de computar com a temps de treball el període dedicat per les persones treballadores a realitzar desplaçaments des dels seus domicilis fins al primer client en el qual prestin serveis, així com, el dedicat al retorn al domicili des de l'últim client en el qual hagi prestat serveis. Davant aquest conflicte, el Tribunal Suprem, després de realitzar una exhaustiva anàlisi dels pronunciaments previs en els quals s'havien analitzat si s'havien de computar o no com a temps de treball els desplaçaments d'anada al primer client i els de retorn des de l'últim, estableix que, com a norma general, no s'han de computar aquests períodes com a temps de treball, de manera que, perquè es computin com a tals és necessari que concorrin circumstàncies específiques, com podrien ser, a tall d'exemple, el fet que s'hagin tancat totes les oficines per part de l'ocupador i abans es computés com a temps de treball el dedicat a desplaçar-se entre el centre de treball i el dels clients, que s'hagin d'efectuar desplaçaments de fins a 100 quilòmetres per a prestar serveis en el centre de treball del primer client o tornar de prestar-los des de l'últim, o que hi hagi un tracte diferenciat i injustificat entre col·lectius que realitzen la mateixa prestació de serveis, de manera que per a uns computin i per a uns altres no.

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

El Tribunal Superior de Justícia de Galícia analitza en aquesta sentència una indemnització de danys i perjudicis per l'incompliment de les mesures anti assetjament acordades després d'aplicar un protocol. En concret, s'havia acordat evitar la coincidència de totes dues persones treballadores. No obstant això, entén el TSJ que es va aplicar malament el protocol. En primer lloc, perquè quan s'enviaven a totes dues persones els quadrants d'horaris de treball durant els anys 2022 i 2023, existien sobre el paper diverses coincidències, i la persona assetjada es veia obligada a comunicar la coincidència i gestionar la situació per a evitar que ocorregués. En segon lloc, perquè va haver-hi dues coincidències físiques en el mateix torn, encara que sense incidents entre totes dues persones. El TSJ entén que aquestes dues situacions suposen una vulneració de la integritat moral de la persona treballadora (article 15 CE) per part de l'empresa al no respectar el protocol acordat i la condemna a indemnitzar a la víctima d'assetjament amb 20.000€.

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

Aquesta sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid resol que existeix una cessió il·legal de treballadors entre Som Tec Consultants SL i Robert Bosch España SL, aplicant la doctrina del Tribunal de Justícia de la Unió Europea sobre l'assumpte C 441/23 (cas Omnitel). En aquest cas, les persones treballadores de Som Tec, dirigides per un coordinador, prestaven serveis d'assistència tecnològica en les instal·lacions de Robert Bosch. El TSJ de Madrid entén que entre totes dues empreses es donaven els requisits d'una "posada a disposició", ja que malgrat que Som Tec tenia un cert control sobre les persones treballadores (informes periòdics, fixació d'horaris i vacances) era Robert Bosch qui exercia efectivament les funcions d'empresa. En aquest sentit, la rellevància de la sentència se centra en el fet que el TSJ de Madrid entén que quan es tracta d'una subcontractació on el valor afegit és la mà d'obra i es dona una posada a disposició en el sentit de la Directiva 2008/104/CE, s'està produint una cessió il·legal en el sentit de l'article 43 ET, tret que aquesta posada a disposició l'efectuï una ETT. Per això, en el cas d'actuacions, es declara l'existència d'una cessió il·legal i la improcedència de l'acomiadament amb les conseqüències que d'això es deriven.

Novetats legislatives

☐ [**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**](#)

Aquesta norma inclou diverses mesures en l'àmbit social amb efectes de 2025, entre altres: (i) límits a la quantia de les pensions públiques de 3.267'60€ (mes) o 45.746'40€ (any); (ii) revaloració de les pensions en 2025 a un 2'8% respecte de l'import del 2024; (iii) s'estableixen nous topalls màxims i mínims en les bases de cotització a la Seguretat Social; (iv) es modifica la clàusula de manteniment de l'ocupació vinculada a l'acolliment d'exempcions en les cotitzacions en matèria de Seguretat Social en procediments d'ERTO i/o Mecanisme XARXA.

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

Aquesta norma introdueix modificacions en la pensió de jubilació per a aquelles persones que decideixin allargar la data d'efectes de la mateixa més enllà de l'edat ordinària de jubilació, així com aquelles persones que decideixin acollir-se a la jubilació activa o la jubilació parcial.

📄 [Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia](#)

Es rectifica una modificació realitzada en l'Estatut dels Treballadors, recuperant-se la nul·litat objectiva de l'acomiadament de qui exerceix drets relacionats amb la cura. Pel que respecta a la jurisdicció social, entre altres aspectes, aquesta Llei orgànica introdueix les següents modificacions: (i) ja no estan excloses de sentència oral els assumptes sobre els quals correspongui recurs de suplicació; (ii) aclareix que els terminis relacionats amb la suspensió de la caducitat per la presentació de la sol·licitud de conciliació són en dies hàbils; (iii) es modifica la quantia mínima de la multa per pre-tensions temeràries; (iv) serà possible celebrar l'acte de conciliació judicial i l'acte de judici en dues convocatòries distintes; (v) es requerirà a les parts perquè aportin electrònicament amb 10 dies d'antelació a l'acte de judici la prova documental o pericial que vagin a utilitzar en aquest acte; (vi) la prova anticipada haurà de sol·licitar-se amb 10 dies d'antelació; (vii) es concreten els supòsits d'interès cassacional per a plantejar un recurs d'unificació de doctrina.

En cas de voler solucionar algun dubte o ampliar el seu coneixement sobre alguna d'aquestes matèries pot posar en contacte amb:



Mª José Sánchez García
MJ.sanchez@rocajunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz
a.rodriquez@rocajunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriquez@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.