

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral

Noviembre 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 en septiembre de 2024, que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional, tratan temas como las cláusulas resolutorias, los derechos de información de la representación de la plantilla relacionados con el registro de jornada, el permiso retribuido por cuidado de familiar o conviviente y la discriminación por enfermedad en la percepción del salario variable. 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, se incluyen algunas novedades legislativas que tienen impacto en el ámbito laboral.

rocajunyent.com

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

RocaJunyent

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia Tribunal Supremo 1136/2024 de 16 de septiembre \(rec. nº 25/2023\)](#)

Diversos sindicatos impugnan la cláusula resolutoria introducida por la empresa en los contratos de teleoperadores. En virtud de dicha cláusula, y al amparo del artículo 49.1.b) ET, la empresa podría extinguir sin indemnización el contrato de trabajo de aquella persona trabajadora que no alcanzase el 75% de la media de la producción mensual conseguida por las personas del servicio al que estuviese adscrita. El Tribunal Supremo, exponiendo su doctrina sobre las condiciones resolutorias, acaba entendiendo que esta cláusula tiene un mayor encaje en el despido disciplinario por disminución voluntaria y continuada del rendimiento, reconocido tanto en el artículo 54.2.e) ET como en el artículo 67.12 del II Convenio colectivo estatal de contact center. En consecuencia, entiende que la cláusula elude las garantías sustantivas y procesales vinculadas al despido y, por ello, declara como nula la cláusula contractual resolutoria.

[Sentencia Tribunal Supremo 1161/2024 de 24 de septiembre \(rec. nº 236/2022\)](#)

El Tribunal Supremo determina la información que la empresa proporciona a la representación de las personas trabajadora en relación con el registro de jornada, en cumplimiento del artículo 34.9 ET. El Tribunal entiende que las funciones de vigilancia y control de la salud y seguridad en el trabajo de la representación justifica que se entreguen los datos del registro de jornada identificando los nombres y apellidos de las personas trabajadoras. Es decir, considera que el derecho a la protección de datos no impide entregar dicha información. Asimismo, entiende que de la normativa aplicable no se desprende la obligación de informar a la representación de la plantilla sobre los apuntes y modificaciones que se hayan introducido en el registro de jornada. La sentencia también añade que no es obligatorio que en el registro se incluyan las pausas que no tienen la consideración de tiempo de trabajo.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2024 \(rec. núm. 326/2023\)](#)

La sentencia del Tribunal Supremo aborda un caso de extinción de la relación laboral durante el periodo de prueba. La empresa comunica al trabajador la extinción de la relación laboral por no superar el periodo de prueba. Sin embargo, en el contrato de trabajo no se especificaba la duración exacta del mismo. Únicamente se indicaba que el periodo de prueba del contrato de trabajo sería “según convenio”. El convenio colectivo de aplicación fijaba que, en función de la clasificación profesional de la persona trabajadora, el periodo de prueba podía ser de un máximo de 6 meses, 3 meses, 2 meses o 15 días laborables. El Tribunal determinó que, en la medida en que el convenio colectivo no fija una duración concreta del periodo de prueba (sino máxima), y el contrato de trabajo tampoco la especifica, la cláusula del contrato es inválida al permitir que la empresa pueda extinguir el contrato de trabajo sin indemnización durante un periodo de prueba inconcreto. Por tanto, entiende que se trata de un despido que, además, debe ser declarado improcedente, pues se considera que se ha vulnerado el derecho del trabajador a la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba.

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2024 (rec. nº 938/2023)

El Tribunal Supremo resuelve en esta sentencia un caso en el que la trabajadora demanda a su antigua y a su nueva empleadora, Canon y Ricoh respectivamente. Ambas empresas se encargaban de prestar servicios de reprografía en la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona. La nueva empleadora (Rico) sustituyendo a la primera (Canon) en el desarrollo de esta actividad. Sin embargo, en lugar de subrogarse en la posición de Canon, Ricoh suscribió un nuevo contrato con las personas trabajadoras asignadas a dicho servicio. Por tanto, sin mantener la antigüedad que estas tenían en su anterior empleadora. No obstante, el Convenio colectivo y el pliego administrativo del servicio de reprografía preveían la subrogación del personal. Ante esta situación, la persona trabajadora interpuso demanda de despido contra ambas empresas. El Tribunal Supremo entiende que en este caso no se ha producido ningún despido, sino que se trata de una subrogación convencional. Principalmente, porque se transmite una entidad económica que tiene continuidad en el servicio, al producirse un cambio de adjudicación del servicio de reprografía. Ello pese a que Ricoh, como nueva adjudicataria, no ha obtenido elementos materiales de la anterior adjudicataria, sino que utiliza su propio material para la prestación del servicio de reprografía.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 2024 (nº 102/2024)

La presente sentencia resuelve la cuestión controvertida en relación con el disfrute del permiso retribuido recogido en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (por hospitalización o enfermedad de un familiar o conviviente). En concreto, sin que el convenio colectivo tuviese ninguna previsión expresa al respecto, la empresa emitió una instrucción indicando que el inicio de dicho permiso debía disfrutarse desde el primer día laborable en que suceda el hecho causante. Diversos sindicatos presentan una demanda de conflicto colectivo pidiendo que el inicio del permiso retribuido pueda iniciarse en un día distinto al primer día laborable tras producirse el hecho causante. La Audiencia Nacional resuelve que la empresa no puede aplicar un criterio más restrictivo del que se deriva de la norma, ya que esta no fija el día en que debe iniciarse el permiso. En este sentido, aplicando una interpretación finalista (el permiso debe permitir el cuidado del familiar o conviviente) y una interpretación con perspectiva de género (mayormente son las mujeres las que se acogen a este permiso), la Audiencia Nacional entiende que el inicio del permiso puede determinarse libremente por las personas trabajadoras en atención a sus posibilidades de conciliación y mientras persista el hecho causante que lo genera.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de septiembre de 2024 (nº 106/2024)

La Audiencia Nacional analiza un supuesto en el que se reclama por parte de varios sindicatos la nulidad de un precepto del convenio colectivo de empresa en el que se regula una prima por cumplimientos de objetivos individuales, de manera que, se establece una prestación mínima de 3 meses, y se aplica la regla de la proporcionalidad en la percepción de la prima al tiempo de prestación de servicios desde los 3 a 12 meses, al entender que el descuento como tiempo de trabajo del período de incapacidad temporal derivado de enfermedad común a efectos de percibir el incentivo constituye una discriminación por enfermedad. Sin embargo, en la Sentencia que resuelve el

rocajunyent.com

presente supuesto, analizando la regulación completa del convenio colectivo, en la que si no se está en situación de incapacidad temporal por contingencia común por un período superior a 30 días no se excluye ningún día del cómputo, y que se si se supera dicho período de duración, no deja de percibir el incentivo, sino que lo percibe proporcionalmente, establece que ello no comporta discriminación por razón de sexo. Además, para llegar a dicha conclusión, la Audiencia Nacional no resuelve la cuestión de forma abstracta, sino que tiene en cuenta que sí se computan como tiempo de trabajo efectivo otras ausencias de menor duración, por diversas causas (p.ej., permisos retribuidos).

Novedades legislativas

[Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos \(DANA\) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024](#)

Esta norma incluye toda una serie de medidas en materia de Seguridad Social (como exenciones a la cotización a la Seguridad Social, aplazamientos y moratorias, suspensión de los procedimientos de recaudación de las cuotas de Seguridad Social, etc.) para las empresas y las personas trabajadoras afectadas por la DANA. Asimismo, se prevé la suspensión de los plazos procesales en los órganos judiciales de la provincia de Valencia.

[Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas](#)

Este reglamento desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Dicho precepto obliga a establecer un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras.

[Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I](#)

Este reglamento contempla las funciones y garantías de la Autoridad Independiente de Protección del Informante. Se trata de la institución pública a la que puede acudir cualquier persona trabajadora para denunciar infracciones normativas o prácticas corruptas que se puedan producir en el seno de su empresa, constituyendo el canal externo de información al que hace referencia la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

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.rodriguez@rocajunyent.com



Alberto Novoa Mendoza

a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez

r.rodriguez@rocajunyent.com



Albert Martínez Rodríguez

a.martinez@rocajunyent.com