

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA

BIBLIOTECA

ÁREA PROCESAL

LABORAL

# JURISPRUDENCIA MÁS RELEVANTE DEL AÑO 2024



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID

# ÍNDICE

I. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS	1
II. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	1
III. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	5
IV. TRIBUNAL SUPREMO.....	6
V. AUDIENCIA NACIONAL.....	39
VI.- TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	42
A.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA; Error! Marcador no definido.	
B.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA; Error! Marcador no definido.	
C.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA; Error! Marcador no definido.	
D.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID; Error! Marcador no definido.	
VII.- JUZGADOS DE LO SOCIAL	44

# I. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

1) El TEDH establece que el atenta contra la libertad de expresión el despido de un empleado que envió un correo sarcástico contra un directivo para realizar una crítica a la empresa.

[Sentencia de la sección duodécima del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 20 de febrero de 2024](#)

2) Retirada de prestaciones públicas por discapacidad y vulneración del derecho a la vida privada.

[Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 20/02/2024, Caso Diaconeasa c. Rumanía.](#)

La retirada de un asistente personal, que le había reconocido la Comisión para la Protección de Personas con Discapacidad a causa de su discapacidad grave derivada de un ictus cerebral, constituye una vulneración del derecho a la vida privada, garantizado en el art.8 CEDH.

# II. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

1) Incapacidad permanente total y extinción del contrato. Igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad. Accidente de trabajo. Incapacidad permanente total. Resolución del contrato de trabajo. Ajustes razonables.

[Sentencia del Tribunal de Justicia \(Sala Primera\), de 18 de enero de 2024, en el asunto C-631/22.](#)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la

Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

2) Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículo 2, apartado 1 — Nacimiento de la obligación de información y de consulta — Número de despidos previstos o reales — Artículo 1, apartado 1 — Extinciones voluntarias de contratos de trabajo antes de los despidos — Método de cálculo del número de despidos.

[Sentencia del Tribunal de Justicia \(Sala Séptima\) de 22 de febrero de 2024, asunto n.º 589/2022.](#)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

El artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que la obligación de consulta que establece nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales de supresión de puestos establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva y no en el momento en el que, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, el empresario tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales.

3) Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Personal laboral indefinido no fijo — Cláusulas 2 y 3 — Ámbito de aplicación — Concepto de “trabajador con contrato de duración determinada” — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada — Medidas legales equivalentes

[Sentencia del Tribunal de Justicia \(Sala Sexta\) de 22 de febrero de 2024, autos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22](#)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

- 1) Las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador indefinido no fijo debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de dicho Acuerdo Marco, y, por lo tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación de este último.
- 2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», que figura en dicha disposición, comprende una situación en la que, al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha Administración ha sido prorrogado automáticamente.
- 3) La cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prevé ninguna de las medidas contempladas en esta disposición ni «medida legal equivalente» alguna, a efectos de esta, para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos.
- 4) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos.
- 5) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a unas disposiciones nacionales según las cuales las «actuaciones irregulares» darán lugar a la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas «de conformidad con la normativa vigente en cada una de [dichas] Administraciones Públicas», cuando esas disposiciones nacionales no sean efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme a la citada cláusula.
- 6) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos, cuando dicha convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter

abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.

7) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que, a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula 5, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida. Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de dicha cláusula 5.

4) Extinciones de contratos de trabajo por jubilación del empresario. El TJUE establece que las extinciones de trabajo no queridas por el trabajador son despidos a efectos de la Directiva 98/59 y por tanto dan lugar a información y consulta a los representantes de los trabajadores si superan los umbrales del artículo 1 de la Directiva mencionada.

[SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA \(Sala Segunda\) de 11 de julio de 2024, en el asunto C-196/23.](#)

Poco importa que, en el Derecho español, situaciones como las controvertidas en el litigio principal no se califiquen de despidos, sino de extinciones de pleno derecho de los contratos de trabajo. En efecto, se trata de extinciones del contrato de trabajo no queridas por el trabajador y, por consiguiente, de despidos a efectos de la Directiva 98/59 (véase, por analogía, la sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 62).

5) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por las empleadas de hogar.

[Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea \(Sala Séptima\) de 19 de diciembre de 2024, en el asunto C-531/23.](#)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la

obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

### III. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1) El Tribunal Constitucional ampara a una empresa cuyo recurso de suplicación fue inadmitido por no haber consignado en plazo el importe de la condena impuesta en la instancia, en la confianza legítima de que el plazo para consignar había sido ampliado (STC 241/2006). Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso).

[Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, de 15 de enero de 2024, recurso de amparo núm. 8216-2021. Ponente: Excma. Sra. D.ª Laura Díez Bueso.](#)

En suma, concurrieran o no motivos para acordar la ampliación del plazo de subsanación, no resulta razonable que una vez decidida la ampliación en la instancia, y actuando la parte en correspondencia y amparada por tal decisión, posteriormente se revoque esta por el órgano judicial superior negando el cumplimiento temporáneo del presupuesto legal.

2) El Tribunal Constitucional ha reconocido que la normativa que impide percibir salarios de tramitación a la trabajadora por ser su despido calificado nulo y la empresa insolvente, es discriminatoria respecto de sus compañeras que, al haberse declarado sus despidos improcedentes, sí pudieron cobrar los salarios de tramitación del Estado.

[Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional n.º 22/2024, de 12 de febrero, recurso de amparo 5319-2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Enríquez Sancho.](#)

Resulta inasumible desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el art. 14 CE que su derecho al cobro de salarios de tramitación (reconocidos por sentencia firme) quedase cercenado como consecuencia de la previa atribución de una garantía legal (calificación de su despido como “nulo” por hallarse embarazada), que tenía como finalidad la de otorgarle un plus de protección por su condición de trabajadora gestante, imponiendo a la empresa su obligada readmisión en su puesto de trabajo. Sin embargo, tal calificación del despido por imperativo legal [art. 53.4 b) LET], no solo tuvo meros efectos formales (por ser imposible su reincorporación en el puesto de trabajo al haber cesado la empresa en su actividad), sino que la colocó en peor situación que al resto de las trabajadoras, operando finalmente su situación de embarazo como un elemento pernicioso. En efecto, en lugar de proporcionar a la

trabajadora un “plus protector” debido a su estado biológico, la conjunción con el art. 116.2 LJS le provocó el efecto contrario: un evidente e injustificado trato peyorativo con relación al resto de las compañeras despedidas, en la medida que ni pudo ser readmitida (por haberse cerrado el centro de trabajo), ni tuvo la posibilidad de percibir del Estado los salarios de tramitación.

3) El Pleno del Tribunal Constitucional descarta que la exigencia de inscripción registral o de documento público de constitución de la pareja de hecho para el acceso a la pensión de viudedad comporte la vulneración del art. 14 CE, en su vertiente de discriminación indirecta por razón de sexo. Inadmite la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el TSJ de Madrid.

[Auto del Pleno del Tribunal Constitucional, de fecha 22 de octubre de 2024, cuestión de inconstitucionalidad 593-2024. Ponente: Excm. Sra. D.ª Concepción Espejel Jorquera.](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid plantea cuestión de inconstitucionalidad respecto del segundo párrafo del art. 221.2 TRLGSS, en su redacción original al estimar que el precepto cuestionado provoca una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por el art. 14 CE, al incidir sobre una pensión —la de viudedad— altamente feminizada. Entiende, asimismo, que el precepto cuestionado, al no admitir otros posibles medios de acreditación de la pareja de hecho, vulnera los derechos a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa (art. 24.2 CE), puesto que limita de manera arbitraria y desproporcionada los medios de prueba para acreditar en el proceso un hecho relevante (la existencia de pareja de hecho).

## IV. TRIBUNAL SUPREMO

1) El Tribunal Supremo aclara cuál es la fórmula para el cómputo de la acumulación del permiso de lactancia de las personas trabajadoras a tiempo parcial. La fórmula correcta es la de dividir el número de días que restan hasta que el menor cumpla nueve meses – o la superior edad que pudiere establecer el convenio colectivo–, por la jornada diaria del trabajador.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de noviembre de 2023, recurso n.º /2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.](#)

La regulación contenida en los preceptos que hemos enumerado en el anterior fundamento de derecho, impone que los trabajadores a tiempo parcial no puedan recibir un tratamiento menos



favorable que los trabajadores a tiempo completo a la hora de disfrutar el permiso de lactancia, bajo ninguna de las diferentes modalidades en las que puedan ejercitar ese derecho.

Desde esa perspectiva, es indudable que la correcta interpretación de lo dispuesto en el art. 37.4 ET, pasa por entender que el derecho de ausentarse una hora del puesto de trabajo debe aplicarse exactamente por igual a todos los trabajadores que solicitan el permiso de lactancia, ya sean a tiempo completo o parcial, sin que quepa una reducción proporcional a la menor duración de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.

El precepto legal no contempla ninguna distinción a estos efectos en función de la mayor o menor duración de la jornada. No hay razones objetivas que pudieran justificar el distinto tratamiento de unos y otros trabajadores, en tanto que la finalidad del permiso es la de atender las ineludibles necesidades nutricionales que requiere la crianza de un menor de nueve meses, que son, obviamente, las mismas, cualquiera que sea la jornada de trabajo de sus progenitores.

Estamos de esta forma ante un permiso retribuido ciertamente peculiar, en la medida en que su total duración, en número de horas de trabajo, es exactamente la misma para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, sin que para estos últimos se vea reducido proporcionalmente a la menor duración de su jornada.

Extremo de partida sobre el que no hay la menor discusión entre las partes, por más que ciertamente discrepen de cual haya de ser la fórmula adecuada para realizar el cálculo de su acumulación en jornadas completas de trabajo.

2.- Llegados a este punto, y como ya ha sentado la precitada STS 419/2018, de 19 de abril (rcud. 1286/2016), la determinación exacta del número de días laborables que corresponde al ejercicio acumulado del permiso de lactancia debe calcularse a razón de la hora diaria de trabajo en la que el permiso consiste.

Si los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, su acumulación en días completos de trabajo debe necesariamente sujetarse a ese mismo parámetro cuantitativo, de tal forma que bajo esa modalidad de ejercicio del permiso acaben finalmente disponiendo del mismo número total de horas que les hubiere correspondido de haberlo disfrutado diariamente.

**2) Pensión de viudedad. Solicitud posterior de complemento a mínimos: alcance de la retroactividad de los efectos económicos a cinco años. Aplica doctrina (STS IV de 24 de junio de 2020, rcud. 557/2018) apreciando error material.**

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de noviembre de 2023, recurso n.º 1985/2021. Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción-Rosario Ureste](#)

## García.

La sentencia recurrida relaciona en primer término los datos económicos y temporales de la pensión de viudedad percibida por la beneficiaria (pensión y revalorizaciones) precisando después que el 27/3/2018, la demandante presentó en las oficinas del INSS la Declaración de Ingresos a efectos de obtener el complemento por mínimos, y el 5/4/2018 solicitó al INSS la actualización de la pensión de viudedad en la cuantía de 601,40 euros mensuales conforme a la pensión mínima que se establece para el ejercicio de 2011, así como el reintegro de las cantidades pendientes de liquidar desde el 1 de enero de 2011 y los intereses legales. La Dirección Provincial del INSS de Madrid, en fecha 22/6/2018, resolvió reconocerle el complemento a mínimos por no alcanzar sus rentas el límite establecido con efectos desde el 27/12/2017, fijando el importe de la prestación en 639,30 euros.

Reitera en sede de fundamentación jurídica que del expediente –y de los propios actos de la entidad gestora–, resulta que en el momento mismo en que la actora solicitó y le fue concedida la pensión de viudedad (año 1992) reunía todos y cada uno de los requisitos para acceder al complemento de mínimos y sin el cual estaba en situación de pobreza. Que el INSS, contando con los datos de que ya disponía en ese momento y que en caso de duda bien pudo confrontar cruzándolos con los de Hacienda, no procedió ya entonces al reconocimiento del complemento de mínimos, cuando, sin embargo, se encontraba en la situación de necesidad económica que da derecho al mismo.

A esa constatación ha de anudarse la propia actuación de la entidad gestora, que en ningún momento deniega el complemento por falta de concurrencia de los elementos que sustentan la prestación; en modo alguno ha cuestionado la situación económica, familiar y de convivencia de la peticionaria. En consecuencia, como colegimos en el precedente de la Sala que se ha transcrito, y que ha aplicado adecuadamente la recurrida, no puede sino apreciarse la existencia de un error al realizar las operaciones aritméticas necesarias para determinar si la pensionista tenía derecho a percibir esos complementos, pues obraban en el expediente administrativo todos los datos al respecto y no existió duda alguna de que reunía los requisitos necesarios para percibirlos desde el mismo momento del reconocimiento de la pensión de viudedad.

Tampoco aquí hay obstáculo legal que impida la "aplicación retroactiva del plazo de prescripción de cinco años de las prestaciones por complementos de mínimos a las que tuviere derecho el pensionista, cuando la revisión que da lugar a su posterior reconocimiento obedece a la rectificación de un error material, de hecho o aritmético."

3) El Tribunal Supremo dicta sentencia haciendo un estudio de las diversas líneas mantenidas por su jurisprudencia sobre indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales, recopilando la jurisprudencia más reciente, y aclarando las circunstancias a tener en cuenta para la determinación del monto de

indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales, así como la aplicación de la LISOS.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de noviembre de 2023, recurso n.º 1975/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

6.- La más reciente doctrina jurisprudencial [por todas, sentencias del TS 853/2021, de 6 septiembre (rec. 65/2020); 1085/2021, de 3 noviembre (rec. 22/2020); 1097/2021, de 10 de noviembre (rec. 110/2020)], explica que, respecto del daño moral, "existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión [...] lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales" (sentencia del TS de 18 de julio de 2012, recurso 126/2011). Esa doctrina jurisprudencial enlaza con la vigente LRJS en la medida que, si bien es exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

En resumen, la doctrina jurisprudencial sostiene que "los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental" [por todas, sentencias del TS 273/2023, de 13 abril (rec. 217/2021); 294/2023 de 25 abril (rec. 334/2021); y 503/2023, de 11 julio (rec. 243/2021)].

4) El Tribunal Supremo concede la jubilación anticipada involuntaria a socia trabajadora de cooperativa de trabajo asociado afiliada al Régimen General de la Seguridad Social, que ve extinguido su contrato, junto con los de los restantes socios, por cese de actividad de la cooperativa.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de noviembre de 2023, recurso n.º 3387/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio-Vicente Sempere Navarro.](#)

A) La razón última por la que el INSS ha denegado el acceso a la jubilación anticipada a la socia cooperativista estriba en que no puede acreditar que haya percibido la indemnización por finalización de su contrato. Se trata de una causa basada tanto en el hecho incontestable de que es cierta y que, además, ha sido exigida de manera decidida por nuestra doctrina (Fundamento Cuarto, apartado 4).

Sin embargo, también es cierto que hemos admitido que se acceda a la jubilación cuando hay un despido tácito, por cierre de la empresa, y desde luego sin que se haya abonado indemnización alguna en tal caso (Fundamento Cuarto, apartado 5).

No consideramos que se trate de doctrinas contradictorias, sino obedientes a la misma lógica normativa de evitar fraudes, entendidos como supuestos en que no existe verdadera involuntariedad en el despido.

B) No cuestionándose la involuntariedad, ni existiendo indicios de fraude, resultaría excluyente el exigir a los socios trabajadores de cooperativas que acreditaran el percibo de una indemnización desconocida en el régimen jurídico de su vínculo societario.

5. La interpretación en línea con los mandatos constitucionales e internacionales.

Como elemento interpretativo adicional conviene no olvidar que el artículo 41 CE alberga un mandato en orden a que el sistema público de Seguridad Social garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. La interpretación a que hemos accedido a partir de los resortes precedentes, desde luego, queda respaldada por este importante canon hermenéutico pues sabido es que principios como el reseñado deben informar tanto la legislación positiva cuanto la práctica judicial ( art. 53.3 CE).

El logro de la mayor homogeneidad posible en la acción protectora referida a las prestaciones por vejez aparece como un claro objetivo del Código Europeo de Seguridad Social y con la ausencia de restricciones por parte del Estado español (cf. su art. 1.2). Por su lado la Carta Social Europea obliga a que los Estados mantengan un régimen de Seguridad Social al menos equivalente al exigido para ratificar el referido Código (art. 12.2 CSE).

Por otro lado, el artículo 129 CE exhorta a los poderes públicos a fomentar, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. Es obvio que tal mandato se cumple mucho mejor cuando la pertenencia a la cooperativa de trabajo asociado comporta para sus socios trabajadores una protección social lo más acorde posible con el estatuto (autónomo, asalariado) por el que se haya optado.

5) El Pleno del Tribunal Supremo, con un voto discrepante, hace inventario, clarifica y matiza la doctrina sobre el momento de medir la representatividad de los sujetos negociadores en caso de variación de la representatividad sindical por cambios en la composición de la comisión negociadora de convenio colectivo cuya negociación se dilata en el tiempo (2014–2020). La seguridad jurídica proporcionada por la medición en el momento de constituir la comisión negociadora no puede erigirse en un valor absoluto en casos como el presente. VOTO PARTICULAR DISCREPANTE

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social, de 30 de noviembre de 2023, recurso n.º 98/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio–Vicente Sempere Navarro.](#)

6. Conclusión: Vulneración de la libertad sindical.

Cuantos datos y argumentos hemos expuestos conducen a considerar acertada la decisión de instancia e inexistentes las vulneraciones denunciadas. El legislador ha prescrito que "todo sindicato [...] que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora" (art. 87.5 ET) y que "el reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad" (art. 88.1 ET).

6) El Pleno del Tribunal Supremo se pronuncia en un caso de cláusula contractual poco clara, sobre si el valor liberatorio del finiquito alcanza al pacto de confidencialidad y las consecuencias del incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de diciembre de 2023, recurso n.º 494/2021. Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.](#)

La conclusión avanzada que entiende que la cifra imputada por el empleador al pacto de no competencia es retribución salarial y no indemnización por la restricción contractual posterior a la finalización del contrato se ajusta a la normativa y jurisprudencia invocadas. Se ha valorado al efecto que las condiciones y retribuciones nominalmente asignadas al pacto responden, sin embargo, al propio salario pactado, y la inexistencia por tanto de una adicional compensación económica que de manera singular y efectiva hubiera sido destinada a compensar la obligación exigida. No cabe en consecuencia en este caso detraer del salario correspondiente a la prestación de servicios partida alguna para compensar un incumplimiento de no concurrencia. Para ello hubiera sido necesaria una dicción diferente en el propio pacto elaborado por la parte empresarial; la ausencia de claridad que contempla su redactado en tal extremo no puede perjudicar al trabajador –"La interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la oscuridad." ( art. 1288 CC)–, tal y como argumenta la resolución combatida manteniendo la de instancia.

7) El Tribunal Supremo determina que no están legitimados para recurrir en casación ordinaria los tres trabajadores individuales, uno de los cuales era miembro de la comisión *ad hoc* que acordó el despido colectivo. Procedimiento de oficio impugnando un acuerdo alcanzado en un despido colectivo. Legitimación para recurrir en casación ordinaria la sentencia de instancia.

[Sentencia del Pleno la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de diciembre de 2023, recurso n.º 181/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

4.– Los trabajadores individuales no están legitimados para intervenir en la instancia en estos procedimientos de despidos colectivos. La defensa de sus intereses está atribuida a sus representantes legales y sindicales o al comité *ad hoc*. Solamente pueden impugnar su despido individual derivado de un despido colectivo a través de los procesos individuales de extinción por

causas objetivas.

Tampoco pueden interponer recurso de casación ordinario contra la sentencia de instancia porque ello pugnaría con la naturaleza colectiva de estos procesos. Solamente pueden hacerlo sus representantes.

5.- Uno de los trabajadores que han formulado el recurso era miembro de la comisión *ad hoc*, que estaba integrada por tres personas. Tampoco puede recurrir en casación uno solo de los miembros de la comisión ad hoc porque los miembros minoritarios de la citada comisión ad hoc ni están legitimados para impugnar el despido colectivo, ni para recurrir la sentencia. Se trata de una comisión colegiada que precisa el voto mayoritario de sus miembros.

8) El Tribunal Supremo reitera que el FOGASA no tiene responsabilidad en el abono de la indemnización por extinción del contrato de trabajo de un trabajador de una empresa concursada que se encontraba en situación de excedencia voluntaria en el momento del auto extintivo del juez del concurso. La condición pactada con la empresa de reserva del puesto de trabajo de igual o similar no es oponible frente al FOGASA al que no se le pueden imponer obligaciones de pago más allá de los supuestos tasados que así lo disponen. Reitera doctrina STS 951/2022, de 2 de diciembre (rcud. 897/2021) y 357/2023, de 17 de mayo (rcud. 3650/2020).

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de diciembre de 2023, recurso n.º 898/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

El FOGASA responde de los supuestos tasados legalmente que le atribuyen responsabilidad. En los casos de excedencia voluntaria, la jurisprudencia, interpretando la normativa aplicable, ha establecido que el excedente voluntario no tiene derecho a la indemnización correspondiente a la extinción por causas objetivas, por lo que ninguna responsabilidad al respecto puede tener el FOGASA. Si al excedente voluntario se le ha mejorado lo que la ley le reconoce (el mero derecho preferente al reingreso), esa mejora no le es oponible al FOGASA ni responde por ella. Se trata de una mejora que va más allá de los supuestos legales y tasados de los que responde el FOGASA, que no puede vincularle ni hacer surgir su responsabilidad.

9) El Tribunal Supremo reitera los criterios de acceso al recurso de suplicación en caos de reclamación de derecho que en cómputo anual no alcanza los 3.000,00.-€ pero cuyas cantidades devengadas hasta el acto del juicio sí lo superan. Tiene acceso al recurso de suplicación.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de diciembre de 2023, recurso n.º 4137/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 1007/2018, de 4 diciembre (rcud 611/2016), sentó la doctrina siguiente:

"Las pretensiones en las que se formulan reclamaciones de derecho y reclamaciones de cantidad, a los efectos de determinación de la cuantía y en relación con el art. 192 de la LRJS, no se excluyen sino que se entienden acumuladas de forma que se podría decir que:

1.- Las reclamaciones de derecho, con traducción económica, tienen acceso al recurso de suplicación, en cómputo anual, cuando superen el importe de 3.000 euros.

2.- Las reclamaciones en las que se pretende un derecho superior al reconocido, por existir diferencias en el alcance económico otorgado, tienen acceso al recurso de suplicación cuando la diferencia entre el derecho reclamado y el reconocido, en cómputo anual, supere los 3.000 euros.

3.- Si se reclama un derecho –en su totalidad o la parte del mismo que no ha sido reconocido– cuya traducción económica, en uno u otro caso, sea superior a 3.000 euros, en cómputo anual, aunque la reclamación de cantidad que se acumule tenga un importe inferior a 3.000 euros, la sentencia de instancia tendrá acceso al recurso.

3.- Si la reclamación del derecho –en su totalidad o la parte del mismo que no ha sido reconocido–, en su traducción económica –en uno y otro caso–, es inferior a 3.000 euros, en cómputo anual, pero la reclamación de cantidad acumulada supera esa cuantía, la sentencia de instancia tiene acceso al recurso.

4.- Si la reclamación de derecho –en su totalidad o la parte del mismo que no ha sido reconocido–, no supera los 3.000 euros, en cómputo anual, y la reclamación de cantidad tampoco, la sentencia de instancia no tiene acceso al recurso.

5.- Si ambas acciones –reclamación de derecho, total o la parte del mismo que no se ha reconocido, y reclamación de cantidad– superan los 3.000 euros, la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social tendrá acceso al recurso de suplicación.

Todo lo cual, además, resulta coherente con lo que se indica, no solo en el propio art. 192.3, sino también en el art. 192.2, párrafo segundo de la LRJS, en el que se dice que "Cuando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente alguna sea recurrible en suplicación, procederá igualmente dicho recurso, salvo expresa disposición en contrario".

Lo anterior está en consonancia con otras previsiones que la propia Ley establece, dejando clara la regla de acceso al recurso cuando hay acumulación de acciones, como sucede en el art. 137.3 de la LRJS, en materia de clasificación profesional y acumulación de la reclamación de cantidad, permitiendo recurrir la sentencia de instancia dictada en ese proceso especial cuando la reclamación de cantidad alcance la cuantía requerida para el recurso de suplicación, aunque la de clasificación profesional no tiene acceso al recurso.

Estos criterios, aplicados al caso que nos ocupa, nos llevaría a considerar que el acceso al recurso de suplicación que ofreció la sentencia de instancia era ajustado a derecho por cuanto

que en las pretensiones de condena hay peticiones cuantitativas que superan los 3.000 euros".

10) Tras la rectificación de la doctrina jurisprudencial, las sentencias firmes anteriores no generan efecto positivo de cosa juzgada en periodos posteriores por lo que cabe la compensación y absorción de complemento personal. El Convenio Colectivo admite su compensación, aunque no se trate de conceptos homogéneos. Reitera doctrina SSTS 1034/2020, de 25 de noviembre (rcud. 1673/2018); 427/2017, de 12 de mayo (rcud. 4239/2015), y las que en ellas se citan.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de enero de 2024, recurso n.º 805/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.](#)

2.- El motivo primero debe estimarse por los mismos argumentos de la sentencia de contraste que ya hemos expuesto, en la medida en que las sentencias recaídas a favor de los trabajadores por los periodos anteriores a abril de 2015 se corresponden con la doctrina de aquellas dos SSTS de 19 de abril y 20 de julio de 2012, que ha sido posteriormente rectificadas; que venía referida a periodos temporales distintos al presente; y que no despliegan efectos positivos de cosa juzgada sobre el reclamado en el presente litigio, porque la doctrina jurisprudencial en la interpretación del convenio colectivo ha evolucionado hasta atribuirle un significado distinto que no era objeto de los procedimientos judiciales anteriores.

3.- Por los argumentos que ya hemos avanzado debe acogerse igualmente el segundo de los motivos del recurso, a la luz del nuevo criterio jurisprudencial que rectifica la doctrina anterior en los términos expuestos, que, respecto a esta misma empresa y este mismo XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, ha venido a sentar definitivamente el criterio de que la norma convencional permite la compensación y absorción del complemento en litigio aunque no se trate de conceptos homogéneos, posibilitando la aplicación de dicha técnica de reducción salarial sin que por ello se vulnere el principio de indisponibilidad de derechos, y sin que tampoco se esté en presencia de una condición más beneficiosa.

11) La sentencia del TSJ recurrida no se limita a descartar la existencia de prescripción, sino que resuelve el fondo del asunto y estima la demanda del BBVA, condenando al trabajador a abonar 43.823,28 euros más los intereses. Existe incongruencia y vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de enero de 2024, recurso n.º 61/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.](#)



La sentencia del juzgado de lo social desestimó la demanda del BBVA por estimar prescrita la acción, sin entrar a resolver el fondo del asunto. El recurso de suplicación del BBVA se ceñía a discutir la apreciación de la prescripción y solicitaba la devolución de las actuaciones al juzgado de lo social para que resolviera el fondo del asunto. Sin embargo, la sentencia del TSJ recurrida no se limita a descartar la existencia de prescripción, sino que resuelve el fondo del asunto y estima la demanda del BBVA, condenando al trabajador a abonar 43.823,28 euros más los intereses.

La incongruencia ha causado indefensión al trabajador, que nada alegó –ni tenía por qué alegar– sobre el fondo del asunto en su impugnación del recurso de suplicación. Como hemos visto y en lo que aquí importa, el debate en esta sede de suplicación se ciñó a la cuestión de la prescripción, sin que nada se planteara sobre la cuestión de fondo, que el propio recurso de suplicación del BBVA solicitaba que fuere resuelto por el juzgado de lo social, devolviéndole al efecto los autos, y no por el TSJ.

Siendo así las cosas, no cabe entender, como sostiene la esforzada impugnación del recurso de casación unificadora, que la indefensión debe decaer ante el principio de economía procesal. La sentencia parte de dos premisas erradas, pues el trabajador sí argumentó en la instancia que el cobro no era indebido y en suplicación no se debatió esta cuestión, porque el debate se limitó a la discusión sobre la prescripción de la acción. Y, finalmente, la sentencia recurrida fue incongruente, causando indefensión al trabajador, pues el recurso pedía la devolución de los autos al juzgado de lo social para que, descartada la prescripción, se pronunciara sobre el fondo del asunto, y, sin embargo, el TSJ se pronunció respecto del fondo del asunto, sobre lo que no había habido debate en suplicación, y estimó la demanda de la empresa contra el trabajador.

**12) Incidencia de la tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo sobre las acciones individuales vinculadas con el mismo. Aplica SSTs 33/24, de 10 de enero (3605/2022) y 50/24, de 16 de enero (rcud 423/2023).**

**[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 29 de enero de 2024, recurso n.º 4576/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.](#)**

No solo el contenido de la acción individual de tutela de derechos fundamentales está en relación de conexidad con lo declarado en el conflicto colectivo, sino que el actor, como se acaba de decir (pero como consecuencia de la acción de conflicto colectivo) está en el ámbito subjetivo y territorial del convenio colectivo municipal, puesto que tal y como se declara en la sentencia que resuelve el conflicto colectivo,

aquél alcanza a: Los trabajadores contratados por el Servicio de Desarrollo Local en el Área de

Juventud y Empleo, se someterán al régimen establecido en la Disposición Adicional Séptima, la cual establece que: "A los trabajadores contratados eventualmente en el Área de Juventud y Empleo por el Servicio de Desarrollo Local, excepto lo establecido en el apartado 4º, les será aplicable el régimen establecido en las siguientes estipulaciones (....)."

Indicando que: "Lo que se reclama en este conflicto es que se aplique el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Sevilla a todo el personal contratado al amparo de los mencionados Programas, pretensión que afecta de manera homogénea e indiferenciada a todos los trabajadores así reclutados con independencia del concreto Proyecto que haya viabilizado su ingreso. Estamos por ello ante una cuestión a resolver en el seno de un procedimiento de conflicto colectivo".

Esta relación de conexividad de la vulneración de derecho a la igualdad y la inclusión en el ámbito personal y territorial del convenio colectivo, aboca a la desestimación del recurso de casación para unificación de doctrina, en tanto que, aunque el demandante interpusiera su demanda el 29 de marzo de 2021, el plazo para la prescripción de la acción se encontraba interrumpido desde febrero de 2018, siendo firme la sentencia de conflicto colectivo el 17 de noviembre de 2020, razón por la cual la acción ejercitada no estaba prescrita.

**13) El Tribunal Supremo establece la nulidad de las decisiones empresariales sobre normas y criterios de utilización de dispositivos digitales puesto a disposición de los trabajadores para la realización del trabajo convenido elaboradas sin la participación de los representantes de los trabajadores.**

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 6 de febrero de 2024, recurso n.º 263/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.](#)

3.- Por otra parte, es necesario poner de relieve que el mandato del artículo 87.3 LOPD tiene carácter imperativo en los supuestos en los que el trabajo se realice mediante dispositivos digitales ya que establece que "los empresarios deberán establecer criterios de utilización" y que tal establecimiento debe realizarse "con la participación de los representantes de los trabajadores". Consecuentemente es claro que, aunque el mandato no tiene efectos retroactivos, cualquier modificación de los criterios previamente establecidos a la entrada en vigor de la LOPD, o cualquier especificación de los mismos, ampliación o restricción debe seguir las normas establecidas en la ley vigente. Y en este sentido, atendidos los términos literales de la instrucción que aquí se cuestiona, la Sala entiende que resulta palmario que no estamos en presencia de un mero recordatorio, sino que la controvertida instrucción implica una modificación y, en todo caso, una actualización de los criterios que venían rigiendo en la empresa y que, consecuentemente, debieron ser elaborados cumpliendo la normativa vigente. En efecto, la circular o instrucción que consta en el hecho probado sexto, tras recordar la prohibición del uso de los equipos informáticos para fines particulares no relacionados con el desempeño de las funciones laborales encomendadas, añade una serie de medidas dirigidas a "impedir el uso

indebido de los equipos informáticos" así como "el acceso indebido a internet" estableciendo, al efecto la plena accesibilidad de la empresa a todos los ordenadores y a todos los correos electrónicos corporativos facilitados por la empresa al trabajador pudiendo ser en cualquier momento "analizados, examinados, formateados y/o reseteados mediante los oportunos medios informáticos al alcance de la empresa", sin ninguna otra precisión relativa a la información del interesado o a la participación o presencia del mismo o de sus representantes. Y, con independencia de que tan amplias posibilidades de acceso pudieran, en su caso, colisionar gravemente con los derechos a la intimidad y dignidad de los trabajadores; lo cierto es que tales criterios debieron ser fijados con la participación de los representantes de los trabajadores, tanto en atención –en abstracto– al discutible contenido de los mismos, como a su contenido de especificación novedosa de anteriores instrucciones.

14) El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, con dos votos particulares discrepantes, entiende que un aumento de la base reguladora de la pensión de viudedad por cambio normativo acarrea la revisión del recargo de prestaciones impuesto con anterioridad a la reforma, revisión que debe asumir la empresa aumentando la cantidad depositada en concepto de capital coste. VOTO PARTICULAR.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 25 de enero, recurso n.º 351/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

En la presente litis, un Juzgado de lo Social reconoció el derecho al recargo. No ha habido una conducta pasiva de la Entidad Gestora ni de la beneficiaria de la pensión que determine la prescripción extintiva del derecho.

Cuando se produjo el hecho causante, una norma discriminatoria reconocía la pensión de viudedad con una cantidad exigua. Posteriormente, el legislador ha intentado corregir esa discriminación aumentando el porcentaje de la base reguladora de la pensión de viudedad, aplicándolo a las pensiones devengadas con anterioridad a la entrada en vigor de estas reformas legales. Dicho aumento obliga a recalcular el porcentaje el recargo prestacional de conformidad con la nueva pensión de viudedad de la actora porque el recargo de prestaciones no había prescrito.

15) El Tribunal Supremo reitera que, en una familia monoparental, la única progenitora que disfrutó de la prestación por nacimiento y cuidado del menor no tiene derecho al disfrute de la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido. (cfr SSTC: [Sentencia n.º 151/2024, de 2 de diciembre de 2024, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional, en el recurso de amparo núm. 1880-2024. Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Enríquez Sancho y otras](#))

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 30 de enero de 2024, recurso n.º 142/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.](#)

Interpretar con perspectiva de género implica añadir un canon hermenéutico para la comprensión del derecho que consiste en rechazar cualquier inteligencia de la norma que conduzca a una discriminación de la mujer, utilizando, en cambio, las que conduzcan a erradicar cualquier situación de discriminación. No es necesario ahondar en las situaciones y supuestos en los que la Sala ha aplicado ese canon de interpretación que no cabe aplicar cuando el legislador, como es el caso, es consciente de la situación que regula y de las consecuencias de la misma y establece una normativa que tiende corresponsabilizar al varón en la educación y crianza de los hijos, como la fórmula elegida para corregir y evitar una discriminación ancestral de la mujer en este terreno que resultaba urgente remediar. No estamos en un supuesto en que quepa aplicar aquella visión porque no hay discriminación, sino ante un eventual déficit de protección concreto querido y consentido por el legislador.

16) El Tribunal Supremo determina que no cabe el complemento de maternidad por contribución demográfica (normativa anterior al RDL 3/2021) en el supuesto de jubilación anticipada tras baja incentivada por movilidad geográfica en el seno de un procedimiento colectivo de reestructuración de empresa.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de febrero de 2024, recurso n.º 419/2023. Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.](#)

Los supuestos previstos por el artículo 207.1.d) LGSS son tasados o cerrados, lo que excluye, sin descender ahora a mayores detalles, los supuestos extintivos por voluntad del trabajador, cuya jubilación anticipada deberá encauzarse por el artículo 208 LGSS y no por el artículo 207 Ley General de la Seguridad Social.

Esa reiteración no resulta empañada por aquellos pronunciamientos emitidos en materia de desempleo o de prestaciones de garantía salarial, en cuanto se ubican en planos diferentes o ajenos y no equiparables al despido objetivo.

3. La necesidad de atenernos al listado tasado vedará a su vez la proyección del art. 60 y el complemento de pensión que regula, entrando en juego la excepción que inicialmente diseñó el legislador: el complemento de pensión no se aplicaría en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial, a los que se referían, respectivamente, los arts. 208 y 215 LGSS/2015.

17) El Tribunal Supremo establece que las prescripciones técnicas del contrato administrativo (pliego de condiciones) suscrito entre la Junta de Andalucía y Ferrovial no

generan derechos y obligaciones de índole laboral. La cláusula sobre tiempo de servicio máximo anual (1.500 horas y 16 de formación) despliega sus efectos jurídicos entre partes del contrato administrativo, sin generar una condición más beneficiosa laboral.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 5 de marzo de 2024, recurso n.º 168/2021. Ponente: Excmo Sr. D. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO.](#)

Lo anterior, nos permite concluir que el contenido de esa parte del PPT, relativa a "horas operativas anuales" tiene fuerza vinculante de cara a su cumplimiento entre las partes del propio contrato administrativo, esto es, entre Ferrovial y la Administración autonómica. La invocación (en este caso, por ser más favorable) o la oposición (si hubiere albergado una jornada superior a la del convenio) del contenido de esos pliegos solo cabe llevarla a cabo de manera refleja cuando se trata de derechos y obligaciones de alcance laboral y desplegados solo entre quienes están vinculados por este tipo de relaciones.

Si el PPT posee el alcance señalado por el recurso (limitación de la jornada) y si se comprueba su incumplimiento, las consecuencias podrán ser objeto de reclamación entre quienes han suscrito el contrato administrativo en cuestión.

Salvadas las distancias, es algo similar a lo que acaece cuando un convenio colectivo obliga a las empresas afectadas (por ejemplo, de hostelería) a suscribir cláusulas de equiparación de derechos con las empresas auxiliares (por ejemplo, de limpieza) que están al margen del convenio sectorial de referencia. Quienes trabajan y son ajenos al ámbito aplicativo del convenio carecen de acción para reclamar su aplicación, mientras que la empresa principal será la que pueda adoptar medidas frente a la incumplidora. En tal sentido, por ejemplo, STS 250/2020 de 12 marzo (rec. 209/2018).

18) El pleno del Tribunal Supremo aclara determinadas cuestiones sobre la existencia de grupo de empresas a efectos de la consideración de la existencia de despido colectivo de hecho, entendiendo que, en este caso, no concurren los elementos definidores del grupo de empresas a los efectos de responsabilidad laboral: no hay abuso de la dirección unitaria de las sociedades matrices y las sociedades franquiciadas mantienen su personalidad jurídica.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de 28 de febrero de 2024, recurso n.º 12/2023. Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción-Rosario Ureste García.](#)

El recorrido descrito evidencia que el punto de debate queda circunscrito al ejercicio del poder de dirección por parte de la franquiciadora Vitaldent (Inversiones Odontológicas S.L.U.) y el hecho de que esta última es titular del 100% de las participaciones de las sociedades franquiciadas, siendo Global Mensa titular del 100% de las participaciones de la primera. Ciertamente ello evidenciaría

en principio un interés comercial único, una conexión efectiva entre los directivos de unas y otras sociedades y el condicionamiento en mayor o menor medida de la autonomía operativa de las participadas.

Pero, al amparo de la libertad de empresa ( art. 38 CE), constan suscritos los correspondientes contratos de franquicia, que efectivamente aparejan fórmulas de subordinación interempresarial vertical, pero a las que también anudan el mantenimiento de la personalidad jurídica de las subordinadas. Concretamente en el caso concernido se ha relatado de manera exhaustiva las notas que verifican su autonomía e independencia en términos de activos, recursos de capital y pasivos propios, de tenencia de su propia caja y de adscripción en exclusiva de sus trabajadores.

No nos encontramos, en consecuencia, ante entidades formalmente independientes cuyo fin fuera eludir responsabilidades o constituidas para perjudicar a terceros, sino ante sociedades reales y diversas con dirección parcialmente compartida en aras de cumplimentar el objeto de la franquicia.

Por otra parte, y como reiteradamente ha aseverado esta Sala, la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad apremiada; ese dato es inherente a la presencia de un grupo mercantil, pero no a la responsabilidad común por obligaciones de una o alguna de ellas.

19) El Tribunal Supremo considerada caducada la acción de impugnación de MSCT. Aunque la empresa no hubiera seguido el procedimiento legalmente establecido, desde la comunicación de la empresa hasta la interposición de la demanda había transcurrido el plazo de 20 días.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 12 de marzo de 2024, recurso n.º 336/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

Se declara probado que en fecha 6 de julio de 2020 la empresa comunicó a la sección sindical de CSC la voluntad de implantar el nuevo sistema denominado Smart Job, que incluía el sistema denominado hot desk o puestos calientes.

La aplicación a la presente litis del citado art. 138.1 de la LRJS obliga a concluir que, con independencia de si la empresa siguió el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo del art. 40 del ET, el plazo de caducidad comenzó a computar a partir de la fecha en que Ayesa comunicó por escrito a los representantes de los trabajadores la decisión empresarial, lo que tuvo lugar el 6 de julio de 2020.

La demanda se interpuso el 4 de agosto de 2020 a las 21;31 horas, cuando había finalizado el plazo de 20 días establecido por el art. 138.1 de la LRJS desde la comunicación escrita, por lo que la acción había caducado, lo que obliga a desestimar este motivo.

20) El Tribunal Supremo reitera que en el cálculo de la antigüedad a efectos de promoción económica de los trabajadores fijos discontinuos debe tenerse en cuenta el periodo total de prestación de servicios y no únicamente el tiempo de prestación efectiva de servicios.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 13 de marzo de 2024, recurso n.º 53/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

5.- La anterior doctrina del TJUE conllevó que la sentencia del TS 790/2019, de 19 de noviembre (rcud 2309/17) acordó "modificar nuestra doctrina acerca de la forma de computar la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT, a efectos de promoción económica -trienios- y promoción profesional". Doctrina que reiteramos en las sentencias del TS 363/2020, de 19 de mayo (rcud 3625/2017) y 531/2020, de 25 de junio (rcud 3739/2017). En dichas sentencias este Tribunal concluyó que la regulación contenida en el art. 67 del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de la AEAT ha de ser interpretada a la luz de lo dispuesto en el art. 12.4.d) del ET y la cláusula 4 de Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial. En consecuencia, respecto de los trabajadores fijos-discontinuos de la AEAT, no debe computarse únicamente el tiempo efectivo de trabajo a efectos de derechos económicos y de promoción profesional. Debe tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral. De no seguirse esta interpretación se produciría una diferencia de trato peyorativa para los trabajadores a tiempo parcial fijos-discontinuos en relación con los trabajadores a tiempo completo ya que, ante un mismo periodo de prestación de servicios, los segundos devengarían un trienio al transcurrir tres años, en tanto a los primeros se les tendría en cuenta, no la duración de la relación laboral, sino el tiempo de servicios efectivamente prestado.

21) El Tribunal Supremo establece que la posibilidad de extender el disfrute de las vacaciones del año natural a la semana de Reyes del año posterior es una mejora que se incorpora al acervo de derechos de los trabajadores, constituyendo su supresión una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 13 de marzo de 2024, recurso n.º 74/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.](#)

Esta sala comparte las conclusiones alcanzadas por la sentencia de instancia, en tanto que el hecho probado sexto de la sentencia evidencia cómo a lo largo de los años de forma constante, repetida y reiterada en el tiempo, el régimen de disfrute de vacaciones permitía que el año en curso incluyera la semana de Reyes del año posterior, de suerte que puede afirmarse la voluntad inequívoca de mantener estable y permanente esa mejor condición y su incorporación al nexo contractual, de conformidad con los artículos 8 y 21.1 del convenio colectivo de aplicación, sin

que pueda, en consecuencia, eliminarse unilateralmente por la empresa, sin seguir el procedimiento del artículo 41 ET. El recurso desarrolla una notable argumentación para sostener que no puede calificarse la medida de modificación sustancial porque no recae sobre ningún elemento esencial de la relación laboral y que no constituye perjuicio para las personas trabajadoras.

La sala razona cómo el cambio operado afecta a casi la mitad de los días de vacaciones que se pueden disfrutar fuera de la época estival que comprende del 1 de julio al 3 de septiembre, esto es, un porcentaje del 20 o 24% de los días de vacaciones según los casos. Teniendo en cuenta además que dicho cambio en el disfrute de los días de vacaciones tiene, como informe el Ministerio Fiscal, un impacto directo sobre los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, viéndose afectada la totalidad de la plantilla.

En efecto, no pueden acogerse las alegaciones esgrimidas por el recurrente en tanto que, como se ha indicado, la modificación al afectar al disfrute del 20 % de los días de vacaciones por la totalidad de las personas trabajadoras y alterar los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, sí es sustancial y causa un perjuicio para los trabajadores.

5. Tampoco va a prosperar el original tercer argumento del recurrente relativo a que la medida implantada tiene como objeto proteger el derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras en lo referente a su descanso anual conforme al régimen previsto en el artículo 38 ET.

Y ello porque no termina de acreditarse por la parte recurrente en qué medida la supresión de la posibilidad de disfrute de la semana de Reyes del año posterior alcanza a la protección del derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Tal y como expusimos en el apartado tercero del presente fundamento, la posibilidad de extender el disfrute de vacaciones hasta la semana de Reyes del año posterior es una mejora que se ha prolongado a lo largo de los años desde 2015 y, que, como tal, ha pasado a configurarse como un derecho adquirido para el colectivo (artículos 8 y 21.1 del convenio colectivo de aplicación).

Por lo que, sin que se haya acreditado que su supresión mejore la seguridad y salud de los trabajadores, lo cierto es que sí altera el elenco de posibilidades de disfrute del régimen vacacional que como mejora había sido incorporada al acervo de derechos de los trabajadores. comunicación escrita, por lo que la acción había caducado, lo que obliga a desestimar este motivo.

**22) El Tribunal Supremo determina que no existe buena fe negocial, y la falta de entrega de documentación suficiente y relevante sobre la situación de la empresa, implica la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas**



acordada.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 20 de marzo de 2024, recurso n.º 57/2022.Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García García Paredes.](#)

Es cierto que el art. 41 del ET no señala nada concreto en orden a la documentación por la cual puede desarrollarse el periodo de consultas, y así lo ha señalado esta Sala en la sentencia que se invoca por la parte recurrente y otras ( STS 24/07/2015, rec. 210/2014 y STS 512/2023, de 17 de julio (rec. 167/2021), pero no es obstáculo ello para entender que, en cualquier caso, si aquel debe versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, desde luego que la empresa deberá poner de manifiesto y dejar constancia de qué causas son las que concurren y las medidas que podrían paliarlas y, en esa línea, la documentación deberá ser suficiente y necesaria a esos fines. Así lo recuerda la STS 405/2023, de 6 de junio (rec. 237/2021), en la que. Se dice lo siguiente: "en los supuestos del artículo 41 ET rige el criterio general según el que el contenido de la información será apropiado si permite a los representantes de los trabajadores preparar adecuadamente la consulta. Hay que tener presente, también, que –de conformidad con el apartado uno del propio artículo 64 ET– "se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen". En tercer lugar, la documentación necesaria que debe aportar la empresa en este tipo de procesos de negociación colectiva tiene un carácter instrumental, de modo que su finalidad es mantener el esencial derecho de información de la parte trabajadora a los efectos de poder iniciar y desarrollar el periodo de consultas con miras a alcanzar un acuerdo [...] la cuestión de la entrega de determinada documentación no tiene una configuración formal, sino que ha de ser examinada desde una óptica instrumental, en tanto se trate de garantizar el deber de negociar de buena fe, el cual, a su vez, habrá de exigir la puesta a disposición de la información necesaria que permita una efectiva negociación entre las partes"

Y es evidente, y lo contrario, no se ha desvirtuado en este momento procesal, es que habiendo tomado la empresa Ryanair Dac la decisión de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de los colectivos afectados en el presente proceso, la documentación facilitada no hacía referencia expresa a la verdadera situación de aquella sino que, según dicen los hechos probados, esos documentos tomaban como elementos financieros en los que justificar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo la situación del Grupo, por mucho que Ryanair Dac fuera la principal filial. Eso es lo que para la sentencia recurrida justifica que el informe técnico presentado al inicio del periodo de consultas fuese incompleto y que no se facilitase la documentación pedido a lo largo del periodo de consultas, en los extremos necesarios y solicitados, lleva a la falta de buena fe de la demandada que provoca que la representación de los trabajadores desconociera la situación de la demandada y que, claramente, eran consecuencia de no haber puesto de manifiesto ni constatado su verdadera situación.

23) El Tribunal Supremo establece que los permisos retribuidos establecidos en el plan de igualdad de la empresa para acompañamiento a asistencia médica sólo proceden cuando se trate de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de marzo de 2024, recurso n.º 79/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.](#)

De la literalidad del precepto resulta que se está extendiendo un derecho contemplado en el convenio colectivo aplicable (art. 28.3), consistente en 35 horas anuales retribuidas para las personas trabajadoras para la asistencia médica de la seguridad social; a otros supuestos no previstos en dicho convenio. Literalmente: " (...) al acompañamiento a consulta médica de la seguridad social de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, así como al/la cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica debidamente justificada."

- La interpretación efectuada por la sentencia recurrida se ajusta al tenor literal, puesto que se establecen dos colectivos distintos de personas a acompañar a consulta médica:
- "hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.
- cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica debidamente justificada."

Del tenor literal resulta que el primer colectivo se exige que esté a cargo de la persona trabajadora, no así el segundo colectivo.

- La interpretación sistemática o contextual, ( arts. 3.1 y 1285 CC) confirma el criterio literal. La necesidad de acompañamiento es un requisito obvio por la propia finalidad de la norma (fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral) y resulta aplicable a ambos colectivos. Sin embargo, sólo se explicita en el caso del cónyuge o pareja de hecho porque en el caso de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes, se exige que estén a cargo de la persona trabajadora, lo que ya implica de por sí la necesidad de acompañamiento.

24) El Tribunal Supremo ratifica la sanción impuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las empresas cedente (ETT) y cesionaria por cesión ilegal de trabajadores en el marco de un contrato de puesta a disposición.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de marzo de 2024, recurso n.º 134/2022. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes.](#)

Los hechos sobre los que se ha emitido el pronunciamiento aquí impugnado, indican que varios

trabajadores de Serpusa Cooperativa autorizada como ETT formularon, en octubre de 2018, denuncias ante la Inspección de Trabajo alegando que existía una cesión ilegal de trabajadores respecto de la empresa usuaria Arcelormittal España SA. Varios de los denunciantes fueron cesados siendo objeto de distintos procesos judiciales por despidos, y dado que algún órgano judicial requirió informe a la Inspección, a finales de 2018, se interrumpió por la Inspección de Trabajo las actuaciones inspectoras que se retomaron en octubre de 2020, tras alcanzar firmeza diferentes sentencias de esta Sala y del TSJ, en 2019, en las que se había cuestionado la existencia de cesión ilegal. El 11 de diciembre de 2019, se emite resolución del Director Territorial de Economía Sostenible y Trabajo de Valencia, por la que acuerda la extinción de la autorización de la ETT Serpusa al considerar que no mantenía estructura organizativa adecuada, siendo recurrida en alzada, cuyo recurso fue estimado por resolución de 3 de abril de 2020. Se levanta acta de infracción el 9 de febrero de 2021 proponiendo la sanción de 187.515 euros por infracción muy grave del art. 8.2 de la LISOS, por cesión ilegal continua de trabajadores con infracciones de Serpusa como cedente y Arcelormittal como cesionaria, desde el momento mismo de la creación de la primera y cesión del primer trabajador, tras alta de 1 de agosto de 1995, identificándose 165 trabajadores, computados desde el 1 de noviembre de 2015 hasta el inicio de la actividad inspectora, y partiendo de una cifra de negocios con importe neto a 2018 de 3.642.872 euros y en 2019 de 3.435.192 euros.

## 25) El Tribunal Supremo hace un examen exhaustivo de los requisitos del artículo 510.2 LEC.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 3 de abril de 2024, recurso n.º 57/2022.Ponente: Excm. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.](#)

Se admite la revisión de un auto de inadmisión de un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se solicitaba una pensión de viudedad por fallecimiento de pareja de hecho antes de que la STC 140/2014 modificara los requisitos para acreditar dicha situación personal. La pensión se le denegó por no haber estado durante al menos dos años registrada como pareja de hecho. La revisión se fundamenta en la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 19 enero 2023 (asunto: Rodríguez González contra España) que declaró vulnerado el derecho de propiedad (art. 1 del Protocolo nº 1 al CEDH).

## 26) El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo rectifica su criterio y vuelve al primigenio, conforme al cual la prestación de gran invalidez solo es compatible con un trabajo esporádico, marginal o de poca importancia en los no se requiera alta en la Seguridad Social.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de abril de](#)

[2024, recurso n.º 197/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.](#)

El recto entendimiento del artículo 198.2 LGSS conduce a determinar que los trabajos compatibles con las prestaciones de incapacidad allí determinadas (Incapacidad Permanente Absoluta –IPA– y Gran Invalidez –GI–) autorizados por dicha norma son aquellos de carácter marginal y de poca importancia que no requieran darse de alta, ni cotizar por ellos a la Seguridad Social; es decir los residuales, mínimos y limitados y ,en manera alguna, los que constituyen la propios que se venían realizando habitualmente ni cualesquiera tros que permitan la obtención regular de rentas y que, como se ha precisado, den lugar a su inclusión en un régimen de la Seguridad Social.

27) El Pleno de la Sala de lo Social resuelve que la empresa puede elaborar unilateralmente el plan de igualdad cuando en la empresa no hay representación legal de trabajadores y ante la imposibilidad de constituir comisión negociadora.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 11 de abril de 2024, recurso n.º 123/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.](#)

Plan de igualdad elaborado por la empresa ante la ausencia de representación legal y la prolongada incomparecencia sindical. Se trata de un supuesto subsumible en la excepcionalidad apuntada en las SSTS 832/2018, 95/2021 y 571/2021. Toma en cuenta del RD 901/2020 sobre elaboración y registro de Planes de Igualdad y, de conformidad con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a la STSJ Madrid 178/2023, que dejó sin efecto la decisión administrativa denegando la inscripción del Plan.

28) El Tribunal Supremo entiende que, ante una notificación inadecuada a la empresa, alegar, por parte de esta, la prescripción en suplicación no es una cuestión nueva.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 16 de abril de 2024, recurso n.º 1728/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.](#)

Se trata de un supuesto de ejecución de acto de conciliación resuelto por auto desestimatorio. Interpone recurso del trabajador al que se opone la demandada, que alega, por primera vez, prescripción. La sentencia de suplicación revoca el auto y no analiza la prescripción por entender que se trata de cuestión nueva. Recurre la empresa alegando que en la instancia no pudo alegar prescripción porque no fue notificada debidamente de la solicitud de ejecución (efectuado cinco años después de la conciliación) ni del recurso de reposición contra el auto. Vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión por notificación inadecuada.

29) El Tribunal Supremo entiende que es necesario acreditar la constitución de la pareja

de hecho, no inscrita, aunque sea víctima de violencia de género.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 29 de abril de 2024, recurso n.º 3303/202. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si procede reconocer la pensión de viudedad a la actora, víctima de violencia de género, cuando no consta acreditado el requisito de constitución de la pareja de hecho a que se refiere el inciso segundo del artículo 221.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

30) El Tribunal Supremo establece que, a los efectos de los periodos de carencia en el acceso a las prestaciones, los periodos de cotización asimilados por parto se computan sin reducción de clase alguna.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 9 de mayo de 2024, recurso n.º 4369/2021. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

Determinación del coeficiente global de parcialidad y periodos de cotización asimilados por parto en el caso del acceso a la prestación de incapacidad permanente total de una madre trabajadora a tiempo parcial.

31) El Tribunal Supremo establece que para el cálculo del complemento de maternidad por aportación demográfica no se debe sumar el complemento de gran invalidez, sino que se toma únicamente la cuantía inicial de pensión contributiva.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 8 de mayo de 2024, recurso n.º 4114/2021. Ponente: Excmo. Sr. D Ignacio García-Perrote Escartín.

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si el complemento de maternidad por aportación demográfica del artículo 60 LGSS (en su redacción anterior al Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero) debe calcularse sobre la cuantía inicial de la pensión contributiva correspondiente o, si se está percibiendo el complemento de gran invalidez, debe calcularse teniendo en cuenta también este último complemento.

32) El Tribunal Supremo unifica doctrina y establece que el Estado debe pagar en concepto de salarios de tramitación, al trabajador cuya empresa resulta insolvente, la

diferencia entre su salario en dicha empresa y lo percibido en el nuevo empleo.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 28 de mayo de 2024, recurso n.º 465/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.](#)

La cuestión a resolver es la de decidir si el Estado queda totalmente exonerado de la obligación de abonar al trabajador los salarios de tramitación que excedan de los noventa días hábiles siguientes a la demanda de despido, cuando ha prestado servicios en otra empresa durante el periodo de referencia, o bien, debe abonar la diferencia entre lo percibido en ese nuevo empleo y la cuantía de lo que cobraba en su anterior empresa. Todo ello, una vez que la insolvencia empresarial habilita al trabajador para reclamar al Estado.

33) El Tribunal Supremo analiza su doctrina sobre la consideración de accidente de trabajo del infarto de miocardio que tiene lugar en los vestuarios del centro de trabajo, pero antes de fichar y de comenzar el turno de trabajo. No es accidente de trabajo. Reitera doctrina.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de mayo de 2024, recurso n.º 39811/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si un infarto que tiene lugar en los vestuarios del centro de trabajo antes de fichar y de comenzar el turno de trabajo puede considerarse accidente de trabajo.

34) El Tribunal Supremo concede la pensión de viudedad a la ex mujer en un caso de violencia de género aunque se acredite después de la separación o el divorcio.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 30 de mayo de 2024, recurso n.º 1116/2021. Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.](#)

El núcleo de la litis suscitado en casación unificadora por la parte actora se reconduce a la acreditación de una situación de violencia de género durante el matrimonio, a los efectos de reconocimiento de una pensión de viudedad.

La sentencia impugnada, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias 2 de febrero de 2021 (RS 27/2021), desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora, confirmando la sentencia de instancia que había desestimado la pretensión por considerar que los indicios de violencia por presentación de la denuncia y toma de medidas por el Juzgado, no tuvieron lugar hasta un año y medio después del divorcio. La Sala de suplicación, tras rechazar las revisiones fácticas propuestas por la demandante, mantuvo los mismos criterios y

conclusiones que la resolución de instancia.

35) El Tribunal Supremo declara la nulidad de un despido disciplinario por haberse producido el registro de los efectos personales de la trabajadora sin la presencia de un representante legal de los trabajadores ni de otro trabajador.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 5 de junio de 2024, recurso n.º 5761/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.](#)

La controversia litigiosa radica en determinar si el registro del bolso de la actora, como consecuencia de haber sonado la alarma del sensor antihurtos, sin presencia de un representante legal de los trabajadores, ni de otro trabajador, es ilícito. La trabajadora estaba en situación de reducción de jornada por cuidado de hijo menor.

36) El Tribunal Supremo reitera, en relación con los daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo, que para la condena al resarcimiento de los daños morales de familiares del trabajador incapacitado, previstos en el Baremo de circulación, es necesario que tenga reconocida administrativamente la condición de gran inválido. No puede reconocerse tal condición a quien fue calificado en situación de incapacidad permanente absoluta y por ello no procede la condena al pago de los daños morales de los familiares del trabajador accidentado.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 5 de junio de 2024, recurso n.º 2566/2022. Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.](#)

La cuestión casacional planteada por la empresa demandada consiste en decidir si procede el reconocimiento de la indemnización relativa a los perjuicios morales destinados a familiares en caso de declaración de una incapacidad permanente absoluta (IPA) derivada de accidente de trabajo.

37) El Tribunal Supremo estima la existencia de nulidad de actuaciones y anula la sentencia del TSJ por no hacer pronunciamiento alguno en relación con la mayor base reguladora de la incapacidad permanente parcial, subsidiariamente planteada por el actor en su recurso de suplicación. Omite de esta forma la respuesta a una de las pretensiones del recurso e incurre en incongruencia omisiva.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de junio de 2024,](#)

recurso n.º 905/2024. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

La cuestión a resolver es la de determinar si la sentencia recurrida incurre en incongruencia omisiva, por no pronunciarse sobre la cuestión de la mayor base reguladora de la prestación de incapacidad permanente parcial postulada por el trabajador en su recurso de suplicación.

38) El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal resuelve cuál es el plazo de prescripción aplicable a la sanción muy grave impuesta por la Inspección de Trabajo a la empresa y determina la prevalencia del plazo específico del art. 7 del RD 928/1998 sobre los plazos generales del art. 132.1 de la Ley 30/1992. VOTO PARTICULAR.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 25 de junio de 2024, recurso n.º 4240/2021. Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.](#)

El recurrente argumenta que la sentencia infringe por interpretación errónea el art. 132.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; y que aplica indebidamente el art. 7.3 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general para procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. Considera errónea la conclusión de no prescripción de la sanción impuesta pese al transcurso del plazo de prescripción en el cómputo más favorable que contempla la nueva norma de cobertura ( art. 30 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público).

39) La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid examina el caso de la retractación por parte de la empresa del despido disciplinario comunicado a la trabajadora, producida entre la comunicación del despido y su fecha de efectos mediante Whatsapp y burofax.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 20 de mayo de 2024, RSU 1001/2024. Ponente: Ilma. Sra. D.ª María Laura Vega Pedraza.](#)

Mediante comunicación escrita de 31 de julio de 2023 y efectos del siguiente 24 de agosto de 2023 la empresa notificó a la demandante su despido disciplinario por disminución del rendimiento.

La demandante instó conciliación por despido y cantidad el 17 de agosto de 2023.

Mediante comunicación de 22 de agosto de 2023 la empresa notificó a la actora que "Se retracta



del despido notificado a vd. el pasado día 31 de julio de 2023 y que tenía efectos el próximo 24 de agosto de 2023. Por ello y dejando sin efecto el mismo, continúa la relación laboral como hasta ahora sin modificación alguna. Deberá incorporarse a su puesto de trabajo el día 24 de agosto de 2023."; la decisión le fue comunicada a la demandante mediante burofax de la misma fecha y entregado a la demandante el 31 de agosto de 2023, así como mediante WhatsApp de 22 de agosto de 2023.

40) El Tribunal Supremo consagra el derecho al percibo de la misma retribución por un salario de igual valor y establece que es contrario al principio de igualdad no remunerar con el complemento de funciones a los trabajadores discontinuos que se abona a los trabajadores continuos, cuando ha quedado acreditado que no existe diferencia alguna en el contenido del trabajo, salvo la concreción temporal del trabajo.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 2 de julio de 2024, recurso n.º 238/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel-Antonio Blasco Pellicer.

En la empresa coexisten dos tipos de personal: el que presta servicios en régimen de continuidad: personal continuo; y el que presta servicios en determinados períodos del año: personal discontinuo. Dentro del sistema retributivo, existe un complemento salarial denominado complemento de funciones. El personal discontinuo, que es remunerado por movilidad/adaptabilidad, no percibe el plus de funciones.

41) El Tribunal Supremo resuelve la inexistencia de cosa juzgada en una reclamación de diferencias salariales por el desempeño de funciones de categoría superior. El trabajador había recibido una comunicación del director gerente advirtiéndole de que debía realizar las funciones de su categoría, sin que el SERMAS dispusiera los medios necesarios para cubrir las funciones de la categoría superior.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 3 de julio de 2024, recurso n.º 3661/2021. Ponente: Excmo. Sra. D.ª Concepción-Rosario Ureste García.

El actor presta servicios para la Comunidad de Madrid como personal laboral fijo en el Hospital General Gregorio Marañón desde el 1 de abril de 1997 y desde el 1 de marzo de 2006 en el departamento de Enfermería Materno Infantil, con la categoría de Auxiliar Administrativo nivel 3 y desde que está en este departamento viene realizando las funciones de oficial administrativo, nivel 5. En el área dentro del departamento en el que presta servicios sólo están un oficial y él, y realizan ambos las mismas funciones.

En el periodo de 25 de julio de 2007 a 4 de agosto de 2008 se le reconoció la realización de

funciones de superior categoría, abonándole el complemento salarial. Desde 2011, por sentencias de diferentes juzgados de lo social, se le ha venido reconocido el derecho a percibir las diferencias retributivas con la categoría superior, por realización de las funciones propias de esa categoría. Por comunicación del 20 de enero de 2015 del director gerente del hospital, dirigida al trabajador, se le indica que a partir del día siguiente deberá ceñirse a las funciones que se describen en el puesto que desempeña, todas aquellas que para su categoría de auxiliar administrativo se recogen en el anexo del convenio colectivo.

**42) El Tribunal Supremo resuelve sobre la determinación del dies a quo para el cómputo del plazo de impugnación de sanción disciplinaria cuando en el escrito en el que se comunica la sanción no consta la fecha del inicio ni el fin del periodo de cumplimiento.**

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 28 de mayo de 2024, recurso n.º 4088/2021. Ponente: Excm.a. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.

El núcleo de la contradicción que plantea la empresa recurrente –El Corte Inglés S.A.– consiste en determinar el dies a quo para el ejercicio de la acción de impugnación de la sanción cuando en la comunicación de imposición al trabajador no se determina ni el inicio ni el fin del periodo de cumplimiento, y si se produce o no indefensión para el ejercicio de acciones que legítimamente le correspondan. Los preceptos sobre los que gira el recurso son el art. 58.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación con el art. 59.2 del mismo texto legal y el art. 1969 del Código Civil.

**43) El Tribunal Supremo resuelve sobre la validez de determinados pactos contenidos en un acuerdo de teletrabajo: a) nulidad de las cláusulas relativas a la situación de reversibilidad y a la distribución entre trabajo a distancia y presencial; b) si computa como tiempo efectivo de trabajo el tiempo que el trabajador a distancia no puede prestar servicios por razón de averías o incidencias; c) la concreción del porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia y d) la remisión a la representación legal de los trabajadores de la copia de los contratos suscritos.**

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de junio de 2024, recurso n.º 9/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

El debate casacional se refiere a los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia (el anexo relativo al teletrabajo del contrato de trabajo) suscritos entre la empresa demandada Abai Business Solutions SAU (en adelante Abai) y varios de sus trabajadores.

La controversia afecta a las siguientes cuestiones:

- a) La nulidad de las cláusulas relativas a la situación de reversibilidad (cláusula 8) y a la distribución entre trabajo a distancia y presencial (cláusula 6).
- b) Si computa como tiempo efectivo de trabajo el tiempo que el trabajador a distancia no puede prestar servicios por razón de averías o incidencias.
- c) La concreción del porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- d) La remisión a la representación legal de los trabajadores de la copia de los contratos suscritos.

44) El Tribunal Supremo establece que el incentivo anual para reducir el absentismo debe abonarse sin reducción proporcional al personal de la empresa que se encuentra en situación de reducción de jornada por guarda legal.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de julio de 2024, recurso n.º 851/2022. Ponente: Excmá. Sra. D.ª María-Luz García Paredes.

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si el incentivo anual del art. 31 del Convenio Colectivo de Siro Aguilar, SLU (BOP Palencia de 4 de agosto de 2017) debe ser abonado o no en su integridad a quienes tiene reducción de jornada por guarda legal.

45) El Tribunal Supremo establece que la prima de asistencia pactada en el convenio de aplicación como incentivo para reducir el absentismo se debe abonar a los trabajadores a tiempo parcial en la misma cantidad que se percibe por los trabajadores a jornada completa.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de julio de 2024, recurso n.º 204/2022. Ponente: Excmá. Sra. D.ª Concepción-Rosario Ureste García.

La pretensión objeto del presente recurso consiste en que se estime que la prima de asistencia regulada dentro de las retribuciones variables en el art. 8.3.1 del Convenio Colectivo de la empresa Logirail, debe abonarse atendiendo únicamente a los días trabajados y no a la jornada pactada, de forma que los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial serían remunerados del mismo modo y conforme a las mismas cuantías que figuran en las tablas salariales, esto es, teniendo exclusivamente en cuenta los días de ausencia justificados o no, y excluyendo el prorrateo de las cuantías de acuerdo con la jornada que efectivamente realicen.

46) El Tribunal Supremo declara que existe condición más beneficiosa en el salario base

al ser superior al previsto en las tablas salariales de los convenios colectivos aplicables. Es nula la MSCT implementada por la empresa sin seguir el procedimiento del art. 41 ET, habiendo sido advertida por la plantilla al examinar los recibos salariales.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de julio de 2024, recurso n.º 278/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio-Vicente Sempere Navarro.

Se discute si la práctica (continuada, quinquenal) de abonar el salario base por encima de las previsiones convencionales ha generado una condición más beneficiosa (CMB). En caso de respuesta positiva, se debate si la alteración de esas cuantías, para ajustarlas a las tablas salariales del Convenio de empresa, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) de carácter colectivo. La empleadora no activó el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

47) El Tribunal Supremo estima el recurso del letrado al que se le inadmitió la demanda por no haber aportado escritura pública ni haber otorgado poder apud acta habiendo sido requerido para ello. Si el demandante designa letrado, graduado social colegiado o procurador se entiende que asume su representación, sin perjuicio de la ratificación posterior en el acto del juicio. Art. 80.1 e) LRJS

Sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Supremo de 06 de junio de 2024, recurso n-º 2521/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

La cuestión a resolver es si la inadmisión de la demanda, por no haber atendido el actor el requerimiento para que aportara escritura pública u otorgara el correspondiente apoderamiento, se adecúa al artículo 80.1 e) LRJS.

48) El Tribunal Supremo establece que, al haberse acreditado la sucesión de plantillas, se produjo la subrogación del art. 44 del ET, por lo que la indemnización debió incluir en su cálculo todo el tiempo trabajado desde la primera contrata. Al no incluir dicho período se produce un error inexcusable en el abono de la indemnización por despido objetivo.

Sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Supremo de 11 de septiembre de 2024, recurso n.º 1361/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

El debate casacional radica en determinar si se produjo una sucesión empresarial entre la empresa Belgitel Telecomunicaciones SL (en adelante Belgitel) y la mercantil Excellence Field Factory SLU (en adelante Excellence).

49) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo reitera que para obtener la pensión de viudedad en caso de pareja de hecho no basta con acreditar una larga convivencia, sino que es necesaria certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia, o documento público.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 5 de junio de 2024, recurso n.º 3216/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE.

La controversia litigiosa radica en determinar si tiene derecho a la pensión de viudedad una pareja de hecho que convivía como tal sin haber documentado públicamente o inscrito esa unión en los registros de pareja de hecho.

50) El Tribunal Supremo admite la variación sustancial de la demanda en un caso en el que se solicitaba la nulidad del despido sin indicar la causa y sin ponerse de manifiesto en la conciliación que la actora había dado a luz. Se admite la posibilidad de plantear nuevos fundamentos por escrito presentado antes de la celebración del acto de juicio y del que se dio traslado a las demandadas.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 10 de septiembre de 2024, recurso n.º 1636/2021. Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción-Rosario Ureste García.

La cuestión suscitada se centra en determinar si, presentada una demanda en la que se solicitaba la nulidad del despido sin indicar la causa, ni ponerse de manifiesto en conciliación que la actora había dado a luz permaneciendo de baja hasta el 28 de octubre de 2011 y ello a los efectos del art 53.4. c) del Estatuto de los Trabajadores, puede admitirse posteriormente un escrito previo al acto del juicio que fundamenta dicha causa de la nulidad.

51) Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo que inadmite el recurso presentado para que se determine la forma de cálculo del importe del capital coste a ingresar por la empresa en un supuesto de recargo de prestaciones, en caso de fallecimiento del trabajador, por falta de contradicción. Voto Particular que señala que debió admitirse para unificar doctrina sobre esta situación concreta.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2024, recurso n.º 2448/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

El problema que se plantea en ambos casos consiste en decidir si el fallecimiento del trabajador constituye un límite temporal para el cálculo del capital coste de la prestación o renta a cuyo pago ha resultado obligada la empresa responsable. Sin embargo, ni los hechos son sustancialmente iguales, ni los fundamentos de las respectivas pretensiones tampoco.

52) El Tribunal Supremo reitera que no es válida la fijación por escrito del periodo de prueba en el que se hace constar que su duración será "según convenio"(o art. 14 ET), por lo que la extinción amparada en la no superación de dicho período de prueba constituye un despido improcedente. Cálculo de la indemnización extintiva: prorrateo y mes completo.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 24 de septiembre de 2024, recurso n.º 326/2023. Ponente: Excm. Sra. D.ª Concepción-Rosario Ureste García.

Se plantea como núcleo casacional la determinación de si el periodo de prueba establecido en el contrato de trabajo del actor bajo la expresión "se establece un periodo de prueba según convenio" es válido o por el contrario no lo es y, en consecuencia, si el cese fundado en no superación de dicho periodo de prueba constituye un despido improcedente.

53) El Tribunal Supremo dicta sentencia estableciendo qué datos personales son susceptibles de ser comunicados a la representación legal de los trabajadores en virtud del art. 64 ET y qué datos no están comprendidos en tal derecho de información. La norma exige que el registro de jornada incluya datos suficientes para facilitar el control de los sindicatos.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2024, recurso n.º 236/2022. Ponente: Excm. Sra. D.ª Concepción-Rosario Ureste García.

Las representaciones de BBVA y de FESIBAC-CGT recurren la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que tras estimar parcialmente la demanda de conflicto colectivo formulada por FESIBAC CGT a la que se adhieren los sindicatos ELA, CIG y SEC, declara que la empresa, en relación con el sistema de registro de jornada implementado, debe eliminar la autorización a posteriori del superior, para que la hora autodeclarada sea la que realmente conste en el registro como de trabajo efectivo; y que en la información que se proporciona a la representación legal de los trabajadores por parte de la empresa respecto del registro de jornada se facilite la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte.

54) El Tribunal Supremo modifica la doctrina respecto de las formalidades previas a la comunicación de despido. No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad, tal y como dispone el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. El Tribunal establece que esta doctrina no será de aplicación a los despidos acaecidos bajo la acuñada con anterioridad.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 18 de noviembre de 2024, recurso n.º 4735/2023. Ponente: Excma. Sra. D.ª María-Luz García Paredes.

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si el despido disciplinario adoptado por el empleador debe serlo previa audiencia del trabajador despedido.

55) El Tribunal Supremo aplica el cambio de doctrina establecido por la sentencia del pleno de 11 de abril de 2024 y declara la incompatibilidad de la pensión de IPA con el desempeño del cargo de concejal del ayuntamiento en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2024, recurso n.º 281/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

La controversia litigiosa radica en dilucidar si es compatible la pensión de incapacidad permanente absoluta (en adelante IPA) con el cargo de concejal de un ayuntamiento en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida.

56) El Tribunal Supremo reitera la forma de computar el plazo para la interposición del recurso de suplicación desde la notificación realizada por LexNet de la puesta a disposición de los autos. El letrado designado al efecto accede a su contenido el segundo día hábil posterior. La notificación se entiende realizada el día hábil siguiente al del acceso y el plazo para interponer el recurso comienza a contar desde el día inmediato hábil subsiguiente al mismo. Reitera doctrina SSTS 649/2018, de 19 de junio (Rcud. 638/2017) y 158/2022, de 17 de febrero (Rcud. 2669/2019).

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2024, recurso n.º 2945/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel-Antonio Blasco Pellicer.](#)

La cuestión que se suscita en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar el día inicial del cómputo del plazo para interponer el recurso de suplicación en un supuesto en el que la notificación de la diligencia de puesta de los autos a disposición del letrado designado se efectuó a través del sistema Lex-net; y tal letrado abrió el buzón de dicho sistema accediendo al contenido de la diligencia el segundo día hábil posterior al de la notificación. En definitiva, se trata de determinar si el recurso de suplicación formulado por el letrado de la actora se presentó o no tempestivamente.

57) El Tribunal Supremo establece que el registro salarial debe contener los valores medios de los salarios desagregados por sexo, por lo que en principio no es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Se estima el recurso de casación frente a la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 21 de noviembre de 2024, recurso n.º 218/2023. Ponente: Excmo Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN](#)

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación es si en el registro salarial del artículo 28.2 ET es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

58) El Tribunal Supremo declara la compatibilidad de la situación de IPT con el ejercicio retribuido del cargo de concejal de una corporación local. La normativa de Seguridad Social permite compatibilizar la pensión de IPT con el desempeño de cualquier otra actividad retribuida distinta a la profesión habitual. Las reglas sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas aplicables a los miembros electos de las corporaciones locales, solo contemplan incompatibilidad con las pensiones de jubilación o retiro. La IPT no es equiparable a la jubilación por incapacidad en clases pasivas.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 19 de noviembre de 2024, recurso n.º 5322/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.](#)

La cuestión a cuestión a resolver es la de decidir si la pensión de incapacidad permanente total



(IPT) es compatible con el cargo de concejal de un ayuntamiento en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida.

59) El pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo declara que la actuación de la empresa consistente en desviar las órdenes de servicios a otras empresas subcontratadas constituye una forma de esquirolaje ilícito que constituye una vulneración del derecho de huelga por parte de la empresa principal, aunque no sea la empleadora de los trabajadores huelguistas, y da lugar a una indemnización por daños morales y perjuicios adicionales por los salarios dejados de percibir durante el periodo de huelga.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de de fecha 14 de noviembre de 2024, recurso n.º 277/2022. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

La empresa principal incluye la misma cláusula en todas las subcontratas que formaliza con diferentes empresas, que le permite desviar a cualquiera de ellas las órdenes de servicios correspondientes a áreas geográficas distintas a la que tienen asignadas. Esa especial vinculación existente entre la principal y las subcontratadas justifica aplicar en este caso la misma doctrina en materia de huelga que es aplicable en el ámbito de los grupos de empresa.

60) El Tribunal Supremo establece que debe abonarse la indemnización para compensar los perjuicios efectivamente sufridos incluidas las costas y honorarios de letrado como consecuencia de la denegación por el INSS del complemento de maternidad por aportación demográfica reclamado por varón. La denegación se produce tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18) que consideró discriminatoria por razón de sexo la regulación de la LGSS. La denegación constituye una discriminación autónoma y ligada a la actuación de la Entidad Gestora.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de noviembre de 2024, recurso n.º 3933/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

La controversia suscitada en este recurso de casación unificadora radica en determinar si el actor tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios causados, incluidas las costas y los honorarios de Abogacía en que haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, por la vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo, al denegarse por el INSS al demandante –progenitor varón– el complemento de maternidad del artículo 60 LGSS,

una vez que el TJUE, en su sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18) ya había establecido que la denegación de dicho complemento al varón suponía una discriminación por razón de sexo y que la normativa que lo regulaba era, por tanto, contraria al Derecho de la Unión.

61) El Tribunal Supremo concluye que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art. 56 del Estatuto de Trabajadores.

[Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 19 de diciembre de 2024, recurso n.º 2961/2023. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes.](#)

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por unanimidad, ha dictaminado que la indemnización por despido improcedente establecida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, en el que tan solo se indica que la indemnización sea adecuada.

## V. AUDIENCIA NACIONAL

1) Días de disfrute de permisos retribuidos naturales o laborables.

[Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 25 de enero de 2024, recurso n.º 275/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Gil Plana.](#)

Es cierto que el artículo 37.3 b) del ET nada dice sobre la naturaleza natural o hábil de los días del permiso en él establecido, pero no debemos olvidar que la actual redacción del mismo, como ya se ha indicado tu supra, es fruto de la transposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 2019/1158, llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2023. De forma meridianamente clara se dice en la Exposición de Motivos de esta última norma que "se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, [...] en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158". Pues bien, en el artículo 6 de dicha Directiva se establece que "los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador". El mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado, los Estados deben garantizar un permiso de cinco días "laborables", no pudiendo éstos obviar esta clara obligación. Es verdad que la

norma española en la transposición solo ha procedido a establecer el parámetro cuantitativo de los días –cinco–, obviando el parámetro cualitativo – hábiles–; pero ello no impide concluir que los días de este permiso traspuesto deben ser considerados hábiles, dado que la Directiva es clara, habla de días hábiles; además, respecto al posible margen de configuración otorgado a los Estados miembros, la Directiva no da pie a éstos a que elijan si los días tienen que ser hábiles y naturales. La obligación que a estos se impone, insistimos, es clara y concreta –cinco días laborables–. Obligación que tiene que ser observada por la legislación nacional y por la autonomía colectiva de cada Estado miembro.

**2) La Audiencia Nacional establece cuándo los días de disfrute de los permisos retribuidos del artículo 37 ET son hábiles o naturales.**

[Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 25 de enero de 2024, recurso n.º 275/2023. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Gil Plana.](#)

Es cierto que el artículo 37.3 b) del ET nada dice sobre la naturaleza natural o hábil de los días del permiso en él establecido, pero no debemos olvidar que la actual redacción del mismo, como ya se ha indicado ut supra, es fruto de la transposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 2019/1158, llevada a cabo por el Real Decreto–ley 5/2023. De forma meridianamente clara se dice en la Exposición de Motivos de esta última norma que "se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, [...] en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158". Pues bien, en el artículo 6 de dicha Directiva se establece que "los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador". El mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado, los Estados deben garantizar un permiso de cinco días "laborables", no pudiendo éstos obviar esta clara obligación. Es verdad que la norma española en la transposición solo ha procedido a establecer el parámetro cuantitativo de los días –cinco–, obviando el parámetro cualitativo – hábiles–; pero ello no impide concluir que los días de este permiso traspuesto deben ser considerados hábiles, dado que la Directiva es clara, habla de días hábiles; además, respecto al posible margen de configuración otorgado a los Estados miembros, la Directiva no da pie a éstos a que elijan si los días tienen que ser hábiles y naturales. La obligación que a estos se impone, insistimos, es clara y concreta –cinco días laborables–. Obligación que tiene que ser observada por la legislación nacional y por la autonomía colectiva de cada Estado miembro.

(...)

**3) La Audiencia Nacional reitera que la empresa no puede alterar unilateralmente, por necesidades organizativas, el tanto por ciento de presencialidad inicialmente pactado en un acuerdo de teletrabajo.**

[Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 3 de junio de 2024, recurso n.º 289/2023. Ponente: Excma. Sra. D.ª Ana Sancho Aranzasti.](#)

Es objeto del presente procedimiento el contenido de parte de las cláusulas 2ª y 5ª de los acuerdos de trabajo a distancia que rigen en la empresa demandada para todos aquéllos trabajadores que quieran acogerse a dicha forma de prestar servicios. Sostiene el sindicato actor, al que se adhieren el resto de las formaciones sindicales que fueron citadas como interesadas, que los párrafos que se indican de las citadas cláusulas son nulas, por no respetar el contenido de la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia ni el convenio colectivo de aplicación.

## VI.- TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

### A.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

El TSJ valida la negociación del plan de igualdad realizada con una comisión ad hoc constituida por y entre las personas trabajadoras de la empresa. La empresa carecía de representación unitaria, y los sindicatos más representativos, a los que dirigió comunicación para designar integrantes de la comisión negociadora del plan de igualdad, no respondieron. La sentencia revoca la resolución de la Dirección General de Trabajo que acordó desestimar la solicitud de inscripción del plan de igualdad de la demandante por no haberse negociado el mismo con la representación de los trabajadores.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fecha 25 de enero de 2023, recurso n.º 20/2022. Ponente: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Vela Torres.](#)

Lo que se discute en la presente litis no es tanto la legitimación de una comisión ad hoc para negociar un plan de igualdad, legitimación que estimamos no tiene de conformidad con la doctrina jurisprudencial antes expuesta, sino la determinación de si, una vez efectuado el requerimiento por parte de la empresa a los sindicatos con legitimación para negociar el plan de igualdad y finalizado el plazo de diez días previsto por el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020 sin respuesta por parte de los sindicatos requeridos, la empresa puede continuar con el proceso de elaboración del plan de igualdad (tesis sostenida por la empresa demandante), o si, por el contrario, ha de reiterar el requerimiento una y otra vez hasta que sea contestado positivamente por los sindicatos y se forme la correspondiente Comisión negociadora (tesis sostenida por la

Administración demandada).

## B.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid dicta sentencia valorando las circunstancias necesarias para que exista violación de la garantía de indemnidad en un despido en el que el trabajador había interpuesto tres días antes una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, fe fecha 7 de octubre de 2024, recurso de suplicación n.º 648/2024. Ponente: Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZALEZ-ALLER](#)

Considera la parte actora que ha ofrecido una prueba indiciaria de la represalia llevada a cabo por la empresa por haber interpuesto unos días antes del despido denuncia ante la Inspección de Trabajo, que levantó acta de infracción corroborando todos los puntos denunciados por el trabajador, salvo el acoso.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera que el juzgado competente para resolver la demanda del trabajador en situación de trabajo remoto y presencial será el del lugar donde se realice este último; y en los casos en que la totalidad de la prestación sea de teletrabajo, prevalecerá lo previsto en el contrato suscrito entre las partes.

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 30 de noviembre de 2023, recurso n.º 672/2023. Ponente: Ilma. Sra. D.ª María del Carmen Prieto Fernández.](#)

Nos encontramos pues con una norma especial (en tanto que regula el trabajo a distancia, con especialidades respecto al trabajo "ordinario" o "presencial") que establece el lugar –que desde el punto de vista legal– debemos considerar como de prestación de servicios y que, al tratarse de una norma que viene a resolver el vacío legal que existe en el art. 10 LRJS, por la sencilla razón de que cuando entró en vigor dicha norma el problema ahora analizado era inexistente o muy escaso, es de aplicación preferente; por lo que debemos concluir que en aquellos supuestos en las que la relación entre las partes sea de prestación de teletrabajo, y una parte del mismo se realice de forma presencial, el lugar donde se realice este último determinará la competencia territorial del órgano jurisdiccional competente; y en los casos en que la totalidad de la prestación sea de teletrabajo, habremos de acudir a lo previsto en el contrato suscrito entre las

partes.

## C.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

Haber accedido de manera irregular a la vida laboral de la trabajadora para confirmar que mintió en su currículum y ejercer una acción disciplinaria contra ella es motivo de indemnización a cargo de la empresa por violación del derecho de protección de datos.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de fecha 19/04/2024, nº de recurso: 1832/2023. Ponente: Ilmo. Sr. D. MANUEL MARIA BENITO LOPEZ.

La sentencia de instancia desestima la demanda y declara procedente el despido disciplinario de la actora actuado el 24.6.2022, absolviendo libremente a la demandada.

**El TSJ de Castilla y León reconoce la incapacidad absoluta a una diseñadora gráfica con síndrome post-Covid.**

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 24 de julio de 2024, recurso n.º 379/2024. Ponente: Ilmo. Sr. D. JESUS CARLOS GALAN PARADA

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha confirmado la resolución de un juzgado Social de Burgos que declaró la incapacidad permanente absoluta a una diseñadora gráfica con síntomas persistentes tras contraer el Covid. El fallo insta al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social a abonarle una pensión equivalente al 100% de su base reguladora de 1.889,92 euros.

## VII.- JUZGADOS DE LO SOCIAL



ILUSTRE  
COLEGIO DE ABOGADOS  
DE MADRID

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA BIBLIOTECA

ÁREAS PROCESALES

COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE MADRID C/  
SERRANO 9 , BIBLIOTECA

TLF: 9 1 7 8 8 9 3 8 0

RESUELVE TUS CONSULTAS EN LA UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA. ACCEDE DESDE LA WEB  
[icam.es](http://icam.es) – ÁREA RESERVADA – FORMACIÓN BIBLIOTECA – CONSULTAS PROCESALES