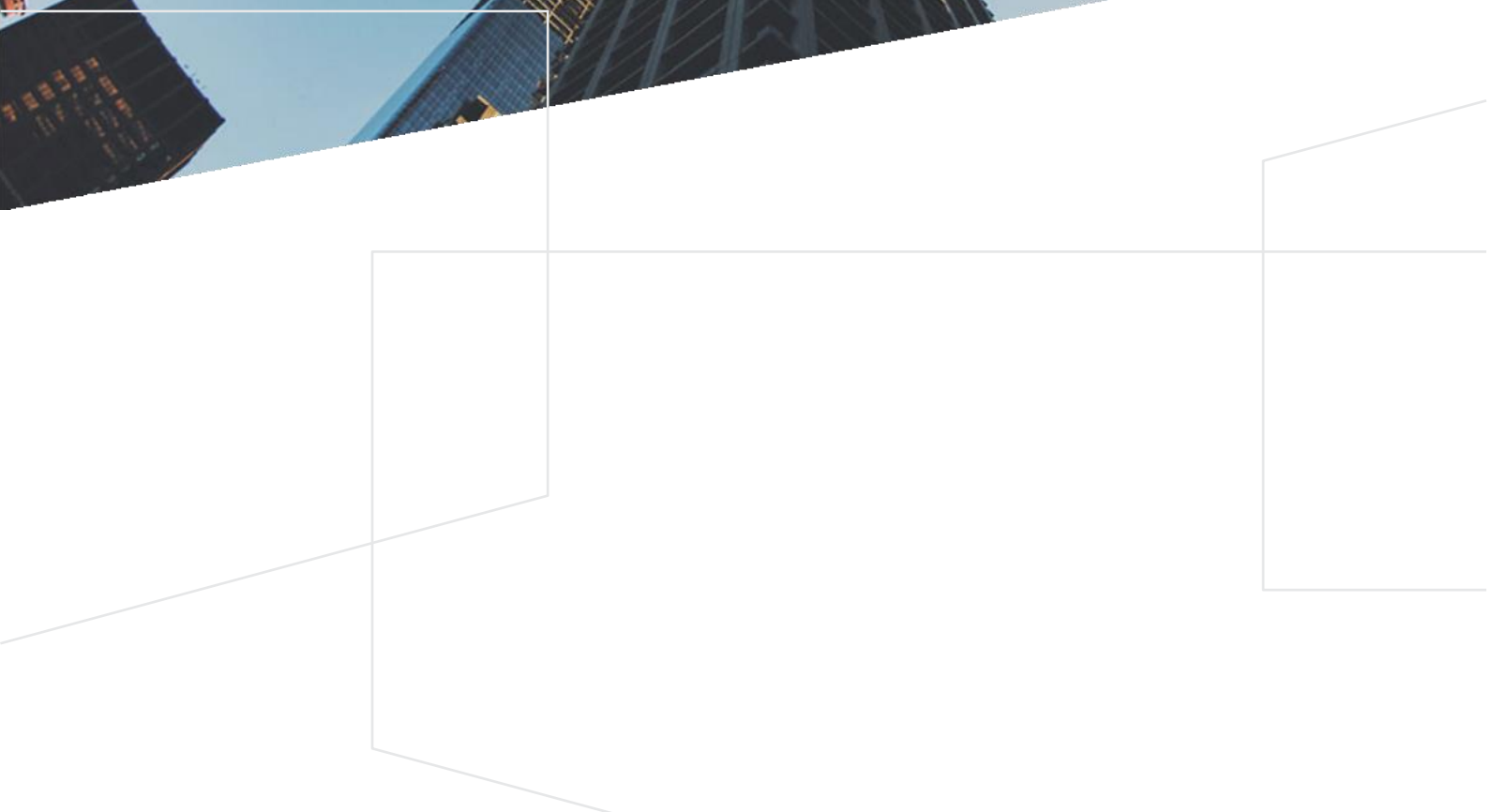




NEWSLETTER LABORAL  
DICIEMBRE DE 2024





## **EDITORIAL**

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de diciembre de 2024 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de diciembre de 2024.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral en el mes de 2024.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un comentario sobre la Sentencia del Tribunal Supremo, número 1250/2024, de 18 de noviembre, que establece la obligación de las Empresas de abrir un trámite de audiencia previa en casos de despido disciplinario, en aplicación del artículo 7 del Convenio de la OIT nº 158.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



## **NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL**

**A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de diciembre de 2024:**

- *Publicación el pasado 22 de noviembre de 2024 de la Consulta pública previa a la tramitación del Proyecto de ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.*
- *El pasado día 11 de diciembre de 2024, se somete a audiencia e información pública el Anteproyecto de Ley del estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.*



## RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

### Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1305/2024, de 27 de noviembre de 2024, rec.88/2023, sobre si es o no tiempo de trabajo efectivo el desplazamiento desde el domicilio del trabajador al primer cliente.* El Tribunal considera que, al no cumplirse las circunstancias particulares del *Caso Tyco*, resulta de aplicación el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual el tiempo de trabajo efectivo se computa desde el momento en el que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo –tanto al comienzo como al final de la jornada–. Esto excluiría el cómputo del desplazamiento hasta el puesto de trabajo como tiempo efectivo de trabajo a efectos retributivos.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1302/2024, de 21 de noviembre de 2024, rec.218/2023, sobre la obligación de incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.* El Tribunal establece que los datos retributivos del registro salarial deben contener los valores “medios” de retribución de la plantilla, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, sin que exista la obligación de presentar dichos datos de forma individualizada por trabajador. En este caso, el Tribunal concluye que los sindicatos demandantes siquiera habrían alegado la necesidad de conocer los datos individualizados en aras a conseguir la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la Empresa.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1304/2024, de 27 de noviembre de 2024, rec.15/2023, sobre la obligación del trabajador de aportar su mail para temas laborales.* El Tribunal Supremo ha ratificado la sentencia de la Audiencia Nacional, que declaró nula por abusiva la política de una Empresa consistente en obligar a los trabajadores en régimen de teletrabajo a facilitar su mail personal por cuestiones laborales. El Tribunal concluye que, existiendo otros trabajadores de la Empresa con correo corporativo, no existe la necesidad de solicitar a los trabajadores en régimen de teletrabajo el correo electrónico personal para el desarrollo de la actividad laboral.
- *Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 151/2024, de 19 de noviembre de 2024, rec.269/2024, que declara nulo el cambio unilateral del sistema de comunicación de nóminas.* La Audiencia Nacional declara el derecho de los trabajadores, así como de la Representación Legal de los mismos, a remitir a la Empresa los justificantes de ausencia, excedencias, anticipos y solicitudes similares a través de cualquier medio válido en derecho –tanto correo electrónico como mediante canales presenciales–. En este sentido, la Sentencia razona que la Empresa limita de forma injustificada las fórmulas de traslado de las incidencias obligando a los trabajadores a la utilización de un software específico, de forma que sería válido en derecho efectuar dichas solicitudes de forma presencial o mediante correo electrónico, y no únicamente mediante el software habilitado.



## RESEÑA DE INTERÉS

### **Comentario sobre la Sentencia del Tribunal Supremo, número 1250/2024, de 18 de noviembre, en cuanto a la tramitación de una audiencia previa en casos de despido disciplinario**

Recientemente, el pasado día 18 de noviembre, el Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia que modifica el proceder de la Empresa en casos de despido disciplinario, añadiendo la obligatoriedad de tramitar un expediente contradictorio de forma previa.

Concretamente, el Tribunal Supremo ha dictaminado que las Empresas deben abrir un trámite de audiencia previa en casos de despido disciplinario, de forma similar a la garantía legal de tramitación de expediente contradictorio para los Representantes Legales de los Trabajadores, que posibilite al trabajador a efectuar las alegaciones pertinentes respecto a los hechos que se le imputan y que justificarían el despido disciplinario.

Este pronunciamiento judicial supone un cambio radical en los procedimientos de despido disciplinario y una voluntad reguladora a través del establecimiento de jurisprudencia, sin que se haya procedido, en la actualidad, a una reforma de la legislación interna para adaptar el criterio del Tribunal Supremo a la normativa vigente.

Asimismo, el Tribunal Supremo ha establecido que la obligación de efectuar el trámite de audiencia previa al trabajador en casos de despidos disciplinario será exigible para las extinciones que tengan lugar tras la publicación de la Sentencia.

En consecuencia, los despidos disciplinarios que se efectúen en la actualidad sin la realización del trámite de audiencia previa al trabajador, podrán ser declarados improcedentes en caso de impugnación judicial por falta de cumplimiento del procedimiento formal o, en última instancia, nulos, en los casos protegidos legalmente –sin que esto sea de aplicación para aquellos despidos efectuados con anterioridad a dicha fecha–.

Expuesto lo anterior, y en síntesis, los aspectos de fondo tratados por el Tribunal Supremo son los siguientes:

- La Empresa debe ofrecer al trabajador **la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.**

Ello no resultaría de aplicación en el caso de imposición de otro tipo de sanciones disciplinarias (suspensiones de empleo y sueldo, etc.).





- El Tribunal Supremo se basa en la aplicación directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1982, ratificado por España.  
En dicha normativa, se exige la audiencia previa al despido disciplinario "*a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador*".
- Asimismo, Tribunal Supremo establece que la ausencia del trámite de audiencia previa es "*válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia*", por lo que únicamente será obligatoria su tramitación tras la publicación de la Sentencia.

En conclusión, mediante el pronunciamiento judicial analizado, el Tribunal Supremo modifica los requisitos formales del despido disciplinario contemplados en el artículo 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores y regula la obligación de las Empresas de abrir un trámite de audiencia previa para los trabajadores en los que se les informe de los incumplimientos laborales que se les imputa.

Por último, no existe una respuesta clara en cuanto al plazo que debería otorgarse al trabajador en el trámite de audiencia previa, ni qué duración sería considerada adecuada para que formule su correspondiente descargo y ejerza correctamente su derecho de defensa; dicha cuestión, anticipamos, será tratada y discutida en futuros pronunciamientos judiciales de nuestros Tribunales, que crearán una amplia casuística en la materia hasta que el legislador refleje el presente cambio jurisprudencial en la normativa interna.



**ETL**  
GLOBAL

**ADD**

**El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.**

## CONTACTO ETL GLOBAL ADD

### PARA MÁS INFORMACIÓN



#### ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento fiscal, jurídico y mercantil, laboral, contable y procesal integral y personalizado, a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Girona, Sabadell, Reus y Sitges.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 140 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 7º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 500.000 clientes Pymes situándose en la 3ª posición después de las Big4 a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

[www.etlglobaladd.es](http://www.etlglobaladd.es)

ETL GLOBAL ADD