



LEGAL NEWS

Lo más destacado del área Laboral

Junio 2024





Índice

1. Alertas jurisprudenciales

3

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia núm. 874/2024 de 5 de junio
- Audiencia Nacional (Sala de lo Social), sentencia de 3 de junio de 2024
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 13 de junio de 2024, sentencia en los casos acumulados C-331/22 y C-332/22
- Auto del Tribunal Supremo, 21 de mayo de 2024

2. Alertas legislativas

5

- Se publica Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social
- Se firma del Acuerdo por la Igualdad LGTBI+ en el Ámbito Laboral: Compromiso y Desarrollo Normativo

1. Alertas jurisprudenciales

Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia núm. 874/2024 de 5 de junio

El Tribunal Supremo declara que el registro de los enseres personales sin la audiencia de un tercero **describe una prueba ilícita que no puede desplegar efectos probatorios** en orden a la calificación como procedente del despido disciplinario, precipitando la improcedencia.

La sentencia aborda un caso de despido disciplinario desencadenado el registro de pertenencias personales de una trabajadora después de que sonara la alarma antihurtos. La sentencia **se centra en la legalidad del registro de enseres personales sin la presencia de un representante legal** de los trabajadores o de otro trabajador, lo que plantea cuestiones sobre la validez de la prueba obtenida de este modo.

El Tribunal Supremo concluye que el registro de las pertenencias personales de la trabajadora **sin la presencia de un tercero constituye una prueba ilícita**. Esta actuación vulnera los derechos de la trabajadora y, por tanto, no puede ser utilizada para justificar el despido disciplinario. Como resultado, **el despido fue declarado improcedente**, destacando la importancia de respetar los procedimientos legales y las garantías durante el registro de los efectos personales de los empleados.

[Enlace a la sentencia completa](#)



Audiencia Nacional (Sala de lo Social), sentencia de 3 de junio de 2024

La Audiencia Nacional dicta esta sentencia anulando las siguientes cláusulas de un acuerdo de teletrabajo, **en relación con la disponibilidad presencial y a la compensación de gastos**.

En cuanto a la disponibilidad presencial, el acuerdo permite que la empresa modifique unilateralmente el régimen de teletrabajo, **no requiriendo acuerdo previo para exigir a las personas trabajadoras un 20% de presencialidad mensual**. La Audiencia Nacional dicta que esta cláusula es contraria a la Ley 9/2021 de Trabajo a Distancia que exige acuerdo y forma escrita para modificar el acuerdo de teletrabajo.

La cláusula anulada es la siguiente:

“Por necesidades organizativas y de coordinación de proyectos de la Compañía, podrá ser requerida para prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo al que se encuentra formalmente adscrita y le será comunicada por la Compañía al inicio de cada mes o con un preaviso de 7 días naturales. Tal posibilidad de prestar servicios de manera presencial no podrá superar el 20% de la jornada mensual [...].”

En cuanto a la compensación de gastos, el acuerdo prevé que los gastos de teletrabajo sean compensados con días de libre disposición, cuando la Ley 9/2021 y el Convenio de aplicación **obligan a compensación económica y no sustitución por otros beneficios**.

La cláusula anulada es la siguiente:

“La Persona Trabajadora y la Compañía acuerdan que la compensación prevista en la regulación colectiva para el trabajo a distancia se realice mediante tiempo de descanso retribuido, estableciéndose la misma en 2 días de libre disposición al año, [...]. Con esta compensación en tiempo de descanso retribuido [...] declara que la Compañía ha sufragado o compensado adecuadamente el desarrollo del trabajo flexible/distancia, no teniendo pendiente ningún tipo de gasto susceptible de compensación [...].”

[Enlace a la sentencia completa](#)

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 13 de junio de 2024, sentencia en los casos acumulados C-331/22 y C-332/22

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 13 de junio de 2024, en los casos acumulados C-331/22 y C-332/22, **se centra en el abuso de la temporalidad en el empleo público en los Departamentos de Presidencia y de Justicia de la Generalidad de Cataluña**. La decisión aclara que la normativa europea no permite la estabilización automática de los trabajadores temporales mediante la conversión en fijos si esto contraviene las leyes nacionales. Sin embargo, el TJUE insiste en que los Estados miembros deben implementar medidas efectivas para sancionar y prevenir el abuso de contratos temporales.

El tribunal subrayó que las **disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** y la Ley 20/2021, que **buscan reducir la temporalidad en el empleo público** en España, deben interpretarse y aplicarse de manera conforme con la Directiva europea 1999/70/CE.

Esto implica que, aunque la fijeza como sanción no puede exigirse si es “*contra legem*” (contraria a la ley), las autoridades deben **asegurar una protección efectiva contra el abuso**, incluyendo medidas como la indemnización adecuada y otras sanciones disuasorias para garantizar la estabilidad laboral.

[Enlace a la sentencia completa](#)

Auto del Tribunal Supremo, 21 de mayo de 2024

El Tribunal Supremo analiza la legalidad de pagar el despido por encima de los 33 días.

El auto emitido el 21 de mayo de 2024 aborda la reciente discusión en el Supremo sobre la legalidad de las indemnizaciones por despido que exceden el límite establecido de **33 días por año trabajado**. La cuestión central es si este incremento en la indemnización podría ser considerado discriminatorio o contrario a la normativa vigente.

La revisión de este asunto surge en un contexto en el que ya se han visto sentencias donde se han establecido indemnizaciones superiores a los 33 días. Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) **fijó una indemnización de 48 días por año trabajado en un caso reciente**, justificando que la indemnización estándar no compensaba adecuadamente el perjuicio causado al trabajador.

Las sentencias de los tribunales españoles aún son muy dispares sobre la concesión de una indemnización mayor a los 33 días por año trabajado, ante la falta de jurisprudencia del Supremo. No obstante, en los últimos años **cada vez más jueces han reconocido este tipo de indemnizaciones siempre que se haya producido un daño moral al trabajador**, se haya vulnerado alguno de sus derechos fundamentales o haya habido lucro cesante. En estos casos, varios tribunales han fallado por aumentar la indemnización para reparar adecuadamente el daño y disuadir al empleado de estas conductas.

[Enlace a la sentencia completa](#)



2. Alertas legislativas

Se publica Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social

Se publica en el BOE en fecha 27 de junio de 2024 el citado Real Decreto-Ley, que suprime el artículo 43 bis de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

La disposición derogatoria única suprime, en particular, este artículo donde se prevé la cuestión prejudicial europea, que entra en vigor el 20 de marzo de 2024. De este modo, serán los órganos judiciales nacionales los que puedan aplicar directamente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, fundamentalmente a partir del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, respecto a las cuestiones prejudiciales que se planteen ante ellos.

Se firma del Acuerdo por la Igualdad LGTBI+ en el Ámbito Laboral: Compromiso y Desarrollo Normativo

El 26 de junio de 2024, la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, **firma el acuerdo por la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral** junto con el secretario general de CCOO, Unai Sordo; el secretario general de la UGT, Pepe Álvarez; la presidenta de la Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE, Val Díez Rodríguez; y el responsable de Formación y Prevención de Riesgos Laborales de CEPYME, Miguel Canales.

El acuerdo se ha firmado en el acto Derechos. Orgullo. Espacios de trabajo seguros que **ha contado con la participación de colectivos LGTBI+** y de personas que han contado sus experiencias personales y laborales.

El acuerdo alcanzado en el marco del Diálogo Social da cumplimiento al mandato legal que tiene el Gobierno de desarrollar reglamentariamente un conjunto planificado de **medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+** en las empresas que incluya, en caso de ser necesario, un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las mismas.

Una vez que la nueva norma entre en vigor, **la negociación colectiva tendrá un plazo de tres meses para incorporar estas medidas** en los convenios colectivos que deberán aplicarse en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

[Accede a la nota de prensa](#)

[Barcelona](#) · [Bilbao](#) · [Castellón](#) · [Madrid](#) ·
[Murcia](#) · [Las Palmas de Gran Canaria](#) · [Oviedo](#) ·
[Pamplona](#) · [Valencia](#) · [Zaragoza](#)