

**DICIEMBRE 2024**

## **CAMBIOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES POR CATÁSTROFES NATURALES**

Tema del mes

**Itziar Peña Barrio**

Comentario de Jurisprudencia

**Jorge García de Pruneda Pascual**



# IN

# &

**1**

Pag. 4

### **Tema del mes**

Cambios en el Estatuto de los Trabajadores por catástrofes naturales

**2**

Pag. 8

### **Noticias de actualidad**

**3**

Pag. 14

### **Comentario de Jurisprudencia**

El Tribunal Supremo prohíbe el incremento de la indemnización por despido prevista en el Estatuto de los Trabajadores

**4**

Pag. 18

### **Sentencias de interés**

**5**

Pag. 22

### **BNYA Agenda**

# A



**Itziar Peña Barrio**  
Graduada BNYA  
Bilbao

#### TEMA DEL MES

## Cambios en el Estatuto de los Trabajadores por catástrofes naturales

El reciente desastre natural ocurrido en Valencia, amén de las futuras inclemencias venideras, ha generado retos sin precedentes en el ámbito laboral, forzando al legislador a adaptar el marco normativo a las nuevas necesidades o, quizás, a las nada nuevas, pero sí recurrentes, situaciones de emergencia. En este contexto, tanto el Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, como el 7/2024, de 11 de noviembre, y el 8/2024, de 28 de noviembre, han venido a dar respuesta inmediata a los problemas surgidos por este desastre y a ajustar el Estatuto de los Trabajadores al servicio de los ciudadanos y mercantiles que han sufrido o sean potenciales sufridores de estas desgracias.

Estas normas incluyen un conjunto de medidas urgentes dirigidas a la reconstrucción y relanzamiento de las zonas perjudicadas por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) que afectó gravemente a varios municipios españoles, abarcando desde la protección social hasta la reactivación económica. Siendo que el último de ellos, el del 28 de noviembre, establece medidas enfocadas a futuros desastres medioambientales.

El primero, el Real Decreto-Ley 6/2024, adoptó medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la DANA para un listado oficial de municipios afectados entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.



El siguiente, el Real Decreto-Ley 7/2024, por el que se adoptaron medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA del 28 de octubre, introdujo la situación excepcional provocada como riesgo grave e inminente a los efectos previsto en el artículo 21.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dando derecho a interrumpir la actividad, abandonar el lugar de trabajo o no acudir.

Además, incluyó supuestos para ausencias retribuidas del trabajo, relacionadas con esta DANA y mientras duren las causas, como la imposibilidad de acceder al centro de trabajo, labores de traslado o acondicionamiento del domicilio habitual, trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos, desaparición de familiares o fallecimiento de los mismos. También se incluyen justificadas las ausencias al trabajo, las faltas de puntualidad o las interrupciones de la jornada que se deriven de esta situación. Advirtiéndose que la adopción de medidas disciplinarias para las personas trabajadoras que ejerzan estos derechos serán nulas.

Introdujo también protección a los deberes de cuidado en relación con las adaptaciones de jornada y reducciones de jornada.

Y es el octavo Real Decreto-ley del año 2024, en su Disposición Final Segunda el que ha venido a provocar los grandes cambios en el Estatuto de los Trabajadores, buscando reforzar la protección de las personas trabajadoras y la adaptabilidad de las empresas ante emergencias climáticas, en vista de lo sucedido el pasado mes de octubre.

La primera de las medidas introduce un nuevo permiso retribuido, con la letra g) al artículo 37.3 del ET, de hasta cuatro días por imposibilidad de acceso al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación, también aplicable para cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente por catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Permiso que será prorrogable hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.

Además, incluye la posibilidad de que la prestación laboral pueda ser sustituida por trabajo a distancia, siempre que el estado de las comunicaciones permita su desarrollo, y conforme a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El segundo bloque amplía la definición de fuerza mayor en los ERTE, y establece la posibilidad de solicitar a la Autoridad Laboral expediente por causa de fuerza mayor temporal por impedi-

mentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa por decisiones adoptadas por la autoridad pública competente; incluido también el supuesto de imposibilidad de acceso al centro de trabajo o de tránsito por las vías de circulación. Modificando así el apartado 6 del artículo 47 del Estatuto.

La tercera de las medidas consiste en el refuerzo de la seguridad y salud laboral, incorporando una nueva letra e) al artículo 64.4 relativo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que obliga a los empleadores a adoptar medidas preventivas adicionales en caso de eventos meteorológicos extremos, como suspensión de actividades en entornos inseguros o provisionamiento de equipos de protección específicos, e informar de ello al Comité de Empresa.

Y, la cuarta, modifica el redactado del apartado 2 del artículo 85 del texto legal, por el cual añade la promoción, a través de la negociación colectiva, de protocolos de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a esos desastres naturales.

Desde una perspectiva jurídica, estas reformas refuerzan la integración de la normativa laboral y medioambiental, y

garantizan la flexibilidad y la protección de las personas trabajadoras, estableciendo un modelo adaptativo que responde a las necesidades del presente y sienta las bases para el futuro. No obstante, se plantean interrogantes sobre su aplicación práctica. La falta de especificidad en algunos preceptos genera incertidumbre interpretativa, especialmente en lo relativo a las obligaciones empresariales. Por otro lado, no observamos preceptos que estructuren una supervisión y garantía de cumplimiento desde las administraciones públicas, seguimiento que supondrá también un sobrecoste de recursos públicos y mayor coordinación, moraleja pendiente de interiorizar sobre el mayor desastre natural en la historia reciente de nuestro país.

# NOTICIAS DE ACTUALIDAD

## [ 1 ]

### NUEVO PERMISO RETRIBUIDO PARA DONANTES DE ÓRGANOS



El pasado 21 de diciembre de 2024, se publicó en el BOE la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, diseñada para reforzar la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos destinados a trasplantes. Esta ley introduce una importante modificación en el Estatuto de los Trabajadores al incorporar un nuevo permiso retribuido, que garantiza a los empleados el derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con remuneración, para realizar los actos preparatorios necesarios para la donación, siempre que dichos actos tengan lugar durante la jornada laboral.

No obstante, aunque la normativa ya ha sido publicada, su entrada en vigor está prevista para el próximo 1 de marzo de 2025, otorgando un margen para su implementación en las empresas.

El pasado 20 de diciembre de 2024, Gobierno y sindicatos sellaron un acuerdo para reducir la jornada laboral máxima a 37,5 horas semanales sin afectar los salarios. Se prevé que esta medida se implemente de manera progresiva a lo largo de 2025. Para facilitar la transición, los convenios colectivos tendrán hasta el 31 de diciembre de ese año para ajustarse a la nueva jornada, establecida en cómputo anual, asegurando que la medida sea aplicable en todos los sectores.

El acuerdo también incorpora herramientas para garantizar su cumplimiento, como la obligatoriedad de implantar un registro digital de jornada, que deberá ser objetivo, fiable y accesible tanto para la representación de los trabajadores como para la Inspección de Trabajo. Además, refuerza el derecho a la desconexión digital, estableciendo que los empleados no podrán sufrir consecuencias negativas por no atender comunicaciones fuera de su horario laboral. En caso de incumplimiento, las empresas se enfrentarán a sanciones económicas por cada trabajador afectado.

Aunque el acuerdo representa un avance significativo, aún no está aprobado, debe superar los trámites legislativos pertinentes. Primero, será necesario que el Consejo de Ministros lo apruebe formalmente y, posteriormente, que pase por la Mesa del Congreso de los Diputados para su debate y aprobación definitiva.

## [ 2 ]

### GOBIERNO Y SINDICATOS PACTAN LA JORNADA LABORAL DE 37,5 HORAS



**[ 3 ]****ABIERTO EL TRÁMITE DE AUDIENCIA PÚBLICA PARA EL ESTATUTO DEL BECARIO**

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha abierto el trámite de audiencia e información pública para el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral en el Ámbito de la Empresa, conocido como "Estatuto del Becario". Este proceso, iniciado el 12 de diciembre de 2024, permite a ciudadanos, organizaciones y asociaciones presentar aportaciones o sugerencias hasta el 3 de enero de 2025.

El Anteproyecto, compuesto por seis artículos y varias disposiciones adicionales y transitorias, establece las condiciones para las prácticas formativas vinculadas a diferentes sistemas educativos y de empleo. Entre sus puntos principales, regula los acuerdos de cooperación, planes formativos individuales y derechos de las personas en prácticas, como la compensación de gastos y la protección frente a la violencia y el acoso. Además, aborda la integración de estas personas en el sistema de Seguridad Social y reconoce derechos de información a la representación de los trabajadores en esta materia.

A partir del 1 de abril de 2025, las personas desempleadas que cobren un subsidio o prestación contributiva podrán compatibilizar estas ayudas con un empleo por cuenta ajena gracias al nuevo Complemento de Apoyo al Empleo. Este sistema, implementado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), permitirá combinar un salario y la prestación durante un máximo de 180 días. La compatibilidad será automática, siempre que el salario no supere los 1.350 euros mensuales y el beneficiario lleve al menos 12 meses cobrando el subsidio.

La cuantía del complemento dependerá del tiempo trabajado y del trimestre de percepción, con importes que oscilan entre 480 euros para jornadas completas en los primeros tres meses y 90 euros para jornadas parciales inferiores al 50% en los tramos finales. Sin embargo, no todas las situaciones son compatibles: quedarán excluidas contrataciones en empresas con expedientes de regulación activos o con familiares cercanos, entre otros casos. Además, los días percibidos se descontarán de la duración total del subsidio, y quienes no comuniquen posibles incompatibilidades podrían enfrentarse a sanciones o devoluciones de cantidades indebidas.

**[ 4 ]****NUEVO COMPLEMENTO DE APOYO AL EMPLEO: SUBSIDIO Y TRABAJO COMPATIBLES**

**[ 5 ]****EL CONSEJO DE EUROPA INSTA A ESPAÑA A MODIFICAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE**

El Comité de ministros del Consejo de Europa aprobó el 27 de noviembre de 2024 una recomendación dirigida a España instando a la modificación de la indemnización por despido improcedente, tras la decisión del CEDS en el caso presentado por UGT. Según el CEDS, la legislación española no ofrece una protección adecuada frente a despidos improcedentes, vulnerando la Carta Social Europea, al no garantizar indemnizaciones que reflejen el daño real sufrido por los trabajadores despedidos y al no ser suficientemente disuasorias para los empresarios.

En su recomendación, el Comité de ministros insta a España a garantizar indemnizaciones disuasorias que incluyan tanto daños pecuniarios como no pecuniarios que se adecuen al contenido de la Carta Social Europea, y a reformar su legislación según lo previsto en el Plan Anual de Política 2024. También señala la necesidad de que las indemnizaciones contemplen las circunstancias específicas de cada caso para proteger eficazmente a los trabajadores. Además, España deberá informar en el próximo informe de seguimiento sobre las medidas adoptadas para cumplir con esta recomendación, lo que marca un paso significativo hacia la adecuación de su normativa a los estándares europeos.

El pasado 20 de diciembre de 2024 se publicó la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias.

En este texto legislativo se introdujo en su disposición adicional tercera la exención de las cantidades satisfechas por los empleadores a sus empleados y/o familiares afectados por la DANA. Dicha exención abarca tanto el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, siempre que estas cantidades tengan carácter extraordinario, estén destinadas a sufragar los daños personales y materiales en viviendas, enseres o vehículos ocasionados por la DANA, y cumplan con los requisitos establecidos en la normativa, como la acreditación de los daños mediante certificado de aseguradora o de organismo público y la limitación temporal de los pagos entre el 29 de octubre y el 31 de diciembre de 2024.

Esta exención se une a la reciente interpretación ofrecida por el Criterio Interpretativo 22/2024 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, que aclara que las donaciones realizadas por los empresarios a sus trabajadores afectados por la DANA deben quedar excluidas de la base de cotización, al no tratarse de retribuciones por la actividad laboral de los trabajadores, ni afectar en modo alguno a la relación laboral.

**[ 6 ]****APROBADA LA EXENCIÓN FISCAL PARA LAS AYUDAS EMPRESARIALES A TRABAJADORES AFECTADOS POR LA DANA**



**Jorge García de Pruneda  
Pascual**  
Abogado BNYA  
Madrid

COMENTARIO  
DE JURISPRUDENCIA

## El Tribunal Supremo prohíbe el incremento de la indemnización por despido prevista en el Estatuto de los Trabajadores

Durante los últimos años varios Juzgados de lo Social, y en este caso concreto, salas de lo social de Tribunales Superiores de Justicia, venían condenando a las empresas a indemnizaciones superiores a las previstas en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores en el caso que el despido se declare como improcedente, es decir a un importe mayor del resultante de multiplicar los años trabajados por treinta y tres días.

El asunto parte con un despido por causas objetivas por causas productivas con efectos de 27 de marzo de 2020 de una trabajadora con antigüedad de 04/11/2019 y salario mensual bruto de 25.000 euros (68.49 euros/día), es decir le correspondería como indemnización por despido improcedente la cantidad de 941,78 euros netos.

El Juzgado de lo Social 6 de Barcelona declaró el despido como procedente, condenando tan solo al preaviso no abonado. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña mediante su sentencia 469/2023 de 30 de enero de 2023 revocó el fallo declarando el mismo como improcedente por considerar que la trabajadora debió ser incluida en el ERTE por fuerza mayor que al poco tiempo se aprobó en la empresa y cuyas causas eran las mismas que motivaron el despido y, fijó como indemnización alternativa a abonar por la empresa para evitar la readmisión de la trabajadora en 4.435,08 euros, es decir 3.493,30 euros superior a la que legalmente le correspondía.

La argumentación jurídica utilizada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña es que de conformidad con el artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el art. 24 de la Carta Social Europea (CSE) revisada, dice que *“admiten la posibilidad del reconocimiento de una indemnización complementaria a la prevista cuando ésta sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la trabajadora por la pérdida de la ocupación, concurriendo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato”*. Y como criterio orientador para fijar la cuantía superior estableció un hipotético lucro cesante. La trabajadora no tuvo acceso a la prestación por desempleo por falta de cotizaciones, pero de haber sido incluida en el ERTE por FM podría haber te-



nido acceso a la prestación al eliminar el artículo 25 del RD 8/2020 el requisito de la cotización mínima, y por ello dado que la cuantía del desempleo habría sido de 1.310,10 euros y que el confinamiento se levantó a finales de junio de 2020, estando la trabajadora despedida desde finales de marzo de 2020, le reconoció hasta 3 mensualidades de desempleo fijando la cuantía adicional en 3.493,30 euros.

La empresa presentó frente a la sentencia dos recursos de casación en unificación de doctrina, uno por entender que el mismo debía declararse como procedente y otro impugnado el importe indemnizatorio al considerar que los juzgados y tribunales españoles no pueden imponer indemnizaciones por despido superiores a las previstas por nuestros legisladores. Como sentencia de contraste presentó la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 1 de marzo de 2021, rec. 596/2020, en este último caso efectivamente la sala madrileña rechazó incrementar la indemnización por despido improcedente por importe de 106,48 euros que le correspondía a una trabajadora.

En el caso de la sentencia de contraste y tomada por el recurrente para formular su recurso de casación sostenía la siguiente argumentación “no son directamente aplicables las normas

*internacionales en las que se apoya la sentencia recurrida para reconocer un indemnización por despido improcedente superior a la legalmente establecida, insistiendo en que nuestro derecho interno tan solo tiene tres calificaciones en materia de despido sin que en las consecuencias de cada uno de ellos se haya, a su vez, establecido diferentes consecuencias jurídicas.”*

El Tribunal Supremo resuelve la cuestión en su sentencia 1350/2024 de 19 de diciembre. Para la resolución del recurso hace un estudio inicial sobre si es de aplicación el referido convenio y se remite a la argumentación que ya expuso en su reciente sentencia en la que se generalizaba la obligación de dar audiencia previa a los trabajadores en caso de despido. Por tanto sentado que el convenio de aplicación valora si el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores respeta lo que se indica en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT que es que “*Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no considerarían posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de*

*ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.*

Del precepto anteriormente citado se colige que son las normativas de cada Estado las que fijan lo que se debe considerar como una indemnización adecuada. Y dice nuestro Alto Tribunal que la indemnización fijada en el artículo 56 de nuestro Estatuto de los Trabajadores “no puede decirse que esté al margen de la disposición internacional que tan solo indica que sea adecuada”, ya que la misma está fijada en atención a criterios establecidos igualmente en el artículo 12 del convenio como es que la cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios.

Así mismo son diversas las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo en las que se establece que la indemnización por despido improcedente cubre el resarcimiento por la pérdida del trabajo, sin que quepa la aplicación de criterios civiles de cuantificación del daño, ni exigible a la parte trabajadora la necesidad de probar daños y perjuicios concretos. Al estar la persona trabajadora liberada de esta exigencia podrá verse en unos casos beneficiado y en otros perjudicado.

Concluye por tanto que no cabe el incremento de la indemnización por des-

pido previsto legalmente cuya cuantía está objetivamente tasada y que la regulación prevista en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores es perfectamente compatible con lo previsto en el artículo 10 del del Convenio 158 de la OIT.

Esta sentencia del Tribunal Supremo aborda exclusivamente el debate interpretativo del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, sin pronunciarse sobre la posible aplicación del artículo 24 de la Carta Social Europea. Este último consagra el derecho de los trabajadores despedidos sin una causa válida a recibir una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada. El Tribunal argumenta que no era posible resolver esta cuestión en el caso analizado, ya que los despidos objeto de examen ocurrieron antes de la ratificación de la Carta por parte de España. En consecuencia, será necesario esperar a que lleguen al Tribunal Supremo casos relativos a despidos posteriores a la ratificación para determinar si es viable incrementar judicialmente la indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado, conforme a los estándares establecidos por la Carta Social Europea.

# Sentencias de interés

## EL TRIBUNAL SUPREMO RECHAZA COMO TIEMPO DE TRABAJO EL CAMINO DESDE LA CASA DEL EMPLEADO A LA DEL PRIMER CLIENTE

STS, núm. 1305/2024, de 27 de noviembre de 2024

El Tribunal Supremo ha resuelto que el tiempo que un trabajador dedica a desplazarse desde su casa hasta el domicilio del primer cliente, y de vuelta al final de la jornada, no se considera tiempo de trabajo y, por tanto, no tiene que ser remunerado. Este fallo afecta a los empleados de la empresa TK Elevadores y contradice una sentencia anterior de la Audiencia Nacional que había reconocido este tiempo como jornada laboral tras una demanda de CCOO y UGT.

La decisión se basa en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que la jornada laboral comienza cuando el empleado está en su puesto de trabajo, no mientras se traslada a él. El Supremo también considera que en este caso no se cumplen las condiciones excepcionales establecidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso Tyco de 2015. En aquel caso, los trabajadores no tenían una oficina fija y recorrían grandes distancias en vehículos de la empresa, lo que justificaba que ese tiempo contara como trabajo.

En el caso de TK Elevadores, no se ha probado que los desplazamientos sean largos ni que las condiciones de trabajo hayan cambiado. Los empleados siguen vinculados a oficinas provinciales y no se han identificado desigualdades en el trato respecto a otros compañeros. Por tanto, el Supremo concluye que no hay razones para considerar estos desplazamientos como parte de la jornada laboral.

## EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA CONFIRMA, COMO ACCIDENTE LABORAL, LA INCAPACIDAD TEMPORAL DE UN VISIONADOR DE CONTENIDOS EXTREMOS

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) ha confirmado que la incapacidad temporal de un trabajador que visionaba contenidos de extrema violencia debe considerarse accidente laboral, y no enfermedad común. La sentencia ratifica el fallo del Juzgado Social 28 de Barcelona, que concluyó que el trastorno psicológico sufrido por el empleado se debió exclusivamente a su actividad laboral. El trabajador, clasificador de contenidos para evitar su difusión en Internet, fue asignado al equipo “high priority”, donde debía analizar escenas explícitas de terrorismo, suicidios, torturas y decapitaciones. Según el Tribunal, esta exposición constante a imágenes traumáticas desencadenó el cuadro clínico, sin que existieran antecedentes de ansiedad o trastornos graves en el empleado.

Asimismo, destacó que las condiciones del trabajo, descritas por la empresa como “altamente sensibles”, fueron determinantes en la alteración psíquica del empleado. Además, señaló que los moderadores de contenido están expuestos regularmente a material de violencia y abuso que puede generar trastornos de estrés postraumático. Basándose en el artículo 156.2.a.e de la Ley General de la Seguridad Social que reconoce como accidente laboral las enfermedades derivadas exclusivamente de la actividad laboral, el Tribunal concluyó que el impacto psicológico sufrido por el trabajador tiene una relación directa con sus funciones y no puede atribuirse a otras causas externas.

### **EL TRIBUNAL SUPREMO DETERMINA QUE LA OMISIÓN DEL EXPEDIENTE CONTRADICTORIO PUEDE ALEGARSE POR PRIMERA VEZ EN LA DEMANDA**

**STS, núm. 1306/2024, de 2 de diciembre de 2024**

El Tribunal Supremo ha estimado el recurso de un trabajador y ha declarado improcedente su despido disciplinario debido a la falta de un expediente contradictorio, a pesar de que esta alegación no se mencionó en la papeleta de conciliación. En una sentencia de 2 de diciembre de 2024, el Supremo reafirma que dicha omisión constituye un defecto formal que afecta a la calificación del despido, pero subraya que su inclusión en la demanda no implica una variación sustancial que cause indefensión a la empresa.

El caso se originó cuando el trabajador, despedido en 2019, señaló por primera vez en su demanda judicial que la empresa no había realizado el preceptivo expediente contradictorio exigido por convenio colectivo. La papeleta de conciliación solo hacía referencia a que el despido se produjo “sorpresivamente”, sin mencionar el defecto formal. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía había considerado esta discrepancia como una variación sustancial entre la conciliación y la demanda, declarando el despido procedente. Sin embargo, el Supremo rechazó este enfoque, argumentando que el tiempo transcurrido entre la presentación de la demanda y el juicio dio a la empresa oportunidad suficiente para preparar su defensa.

El Supremo razona que, aunque sentencias anteriores habían negado la posibilidad de introducir nuevos argumentos en el juicio oral por afectar al derecho de defensa de la parte contraria, este caso es diferente, ya que la alegación se incluyó en la demanda escrita, respetando el principio de contradicción.

En conclusión, el Tribunal Supremo ha dejado claro que la omisión de un expediente contradictorio puede alegarse por primera vez en la demanda, siempre que no se cause indefensión a la parte demandada, y que esta alegación debe ser examinada al valorar la procedencia del despido.

### **EL TRIBUNAL SUPREMO ACLARA LOS LÍMITES DEL REGISTRO SALARIAL: NO ES OBLIGATORIO INCLUIR DATOS INDIVIDUALES**

**STS, núm. 1302/2024, de 21 de noviembre de 2024**

El Tribunal Supremo ha dictado que las empresas no están obligadas a incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de los trabajadores en el registro salarial, reafirmando que el objetivo de esta herramienta es garantizar la igualdad retributiva a través de valores medios desagregados por sexo.

En una sentencia de 21 de noviembre de 2024, el Alto Tribunal revocó una decisión de la Audiencia Nacional que obligaba a una empresa a proporcionar datos retributivos individuales, incluso en grupos profesionales con un único trabajador. El Supremo señaló que la normativa vigente, en particular el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, no exige tal nivel de detalle, y destacó que la protección de datos personales debe prevalecer, especialmente en categorías con pocos empleados donde los datos podrían identificarse indirectamente.

El fallo subraya que la comparativa de valores medios desagregados por sexo es suficiente para detectar desigualdades salariales, y que cualquier cambio que obligue a incluir datos individuales debería ser regulado expresamente por el legislador con garantías adecuadas.

## B N Y A A G E N D A

### diciembre 2024

#### Asistimos al acto conmemorativo del 30 aniversario de CEDAC

El pasado 16 de diciembre, Salvador Navarro Martín, presidente de nuestra firma, y Daniel Miñana Torres, socio abogado, participaron en el acto conmemorativo del 30 aniversario de CEDAC (Consell d'Empreses Distribuïdors D'Alimentació de Catalunya). Durante el evento, se hizo entrega de la Creu de Sant Miquel 2024 a Rafel Pujol, miembro fundador y presidente de honor de Plusfresc Supermercats, en reconocimiento a su destacada trayectoria. Además, se otorgó una Cruz Honorífica de Sant Miquel a la Asociación de Supermercados de la Comunidad Valenciana (ASUCOVA) por su esfuerzo y contribución clave frente a los retos planteados por la DANA.

El acto reunió a destacadas autoridades, entre ellas Salvador Illa Roca, president de la Generalitat de Catalunya, quien resaltó la importancia del sector de la distribución alimentaria como motor económico y social.



#### Celebración del cuarenta aniversario de la firma

El pasado viernes disfrutamos de una magnífica comida de Navidad de todo el equipo de BNYA en un espacio privilegiado, como es el edificio Veles e Vents en Valencia. Este año, además de las fiestas, celebramos el cuarenta aniversario de la firma.





Redacción Noticias y Sentencias  
**Álvaro Sánchez Ruiz**

**¡Gracias!**

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

**[info@bnya.es](mailto:info@bnya.es) o [comunicaciones@bnya.es](mailto:comunicaciones@bnya.es)**



**NAVARRO & ASOCIADOS**  
Abogados

**VALENCIA**

Marqués del Turia, 13-1ª  
46005 VALENCIA  
Tel. 96 351 71 19

**MADRID**

Lagasca, 56 - 1ª  
28001 MADRID  
Tel. 91 559 91 12

**BARCELONA**

Diagonal, 405 BIS-1ª  
08008 BARCELONA  
Tel. 93 162 14 48

**BILBAO**

Henao, 11-1ª  
48009 BILBAO  
Tel. 94 424 34 26

**PALMA DE MALLORCA**

Mateu Enric Llado, 5-3º B  
07002 MALLORCA  
Tel. 971 72 79 53