

# Últimas sentencias laborales relevantes

Diciembre 2024

## Requerimiento a España de revisión de la indemnización por despido improcedente

El Comité de Ministros de Europa aprobó el 27 de noviembre de 2024 una recomendación para que España cambie su indemnización por despido improcedente. Se le pide que revise y modifique la legislación pertinente para garantizar que la indemnización otorgada a las personas despedidas sin causa tenga en cuenta el daño real y las circunstancias individuales del caso.

El Pleno del Tribunal Supremo se reunirá próximamente para analizar esta cuestión, tras darse casos de Sentencias de instancia que conceden a personas trabajadoras indemnizaciones superiores a la legal tasada. Y, ello lo fundamentan en las circunstancias individuales de la persona trabajadora, la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

En marzo, el Consejo de Europa ya señaló que el sistema español de compensación por despido improcedente, tasado en función de los días de prestación de servicios, no siempre cumple con la función de resarcir el daño causado por el despido, sobre todo cuando la relación laboral ha sido corta.

El Comité Europeo de Derechos Sociales, que depende del Consejo de Europa, reconoció en 2022 que el máximo tasado en el sistema español de 33 días de salario por año trabajado no siempre es “adecuado” o “reparador”. Ahora, el Comité de Ministros de Europa solicita a España que afronte el cambio.

Por su parte, el Consejo de Europa solicita a España continuar con los esfuerzos para garantizar que la cantidad de daños de carácter económico y no económico, otorgados a las personas despedidas sin causa, sea disuasoria para el empleador.



La Ministra Yolanda Díaz, en julio, atendiendo a los requerimientos de las instituciones comunitarias, anunció que este debate sería objeto de diálogo social.

## No identificación de la retribución individualizada en los registros retributivos

El Tribunal Supremo (Sala de lo Social), en su Sentencia núm. 1302/2024, de 21 de noviembre, determina que el registro retributivo, que están obligadas a elaborar las empresas desde 2020, debe contener la media y la mediana de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Ahora bien, no puede

mostrar salarios individualizados, pues la normativa aplicable al registro (art. 28.2 del E.T. y art. 5 del RD 902/2020) prevé la obligación respecto a los valores medios y a las medianas, que no en relación con el salario individualizado de las personas trabajadoras.

Esta Sentencia resuelve una demanda interpuesta por varios sindicatos, solicitando a la empresa que facilitara la totalidad de los datos retributivos concretos, incluso de grupos profesionales o puestos de trabajo en que solo había una persona.

En el supuesto examinado, la empresa y los sindicatos habían acordado, respecto al contenido y alcance del Registro Retributivo, que:

***“No incluirá medias, medianas ni diferenciales porcentuales cuando en puestos de igual valor haya una sola persona en alguno o ambos sexos, cuando haya una persona en cada sexo, o sólo dos personas en un mismo sexo.”***

El Tribunal Supremo resuelve que no existe ninguna norma de rango legal que obligue a las empresas a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de cada persona trabajadora. De hecho, con la actual redacción legal, incurrir el salario individualizado en el registro podría comportar incurrir en un ilícito, al publicar un dato que debe ser objeto de protección según los arts. 5.1,6, del Reglamento General de Protección de Datos Personales y el art. 8.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

La trasposición de la Directiva comunitaria de Igualdad Retributiva puede ayudar a acabar de dilucidar este debate.

## **Illegalidad de la reducción de jornada como estrategia defensiva ante el despido**

El TSJ de Madrid, en su sentencia núm. 634/2024 de 18 de octubre, aborda las consecuencias de la adopción por la persona trabajadora de estrategias de defensa/blindaje ante el conocimiento previo de su despido.

En este caso, el Director General de la empresa demandada comunica verbalmente a un trabajador que su contrato iba a ser extinguido por causas objetivas. Un día después, este trabajador presenta una solicitud de reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor. Finalmente, se le comunica formalmente el despido, argumentando causas organizativas y productivas.

El trabajador interpone demanda contra la empresa solicitando la nulidad del despido, alegando que constituye una represalia por haber solicitado la reducción de jornada. Además, reclama una indemnización por daños y perjuicios, que el Tribunal califica de “desmesurada” en la Sentencia.

El Tribunal entiende que la solicitud de reducción de jornada es claramente reactiva al despido anunciado. En esta línea, afirma que no se logra acreditar que la decisión extintiva está relacionada con la solicitud de reducción de jornada, sino que, atendiendo a la prueba practicada, dicha reducción se presentó para blindarse ante un despido ya anunciado. De hecho, la Sentencia confirma incluso la procedencia del despido, al quedar acreditadas las causas organizativas y productivas que lo motivan.

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