



---

# Sentencias laborales destacadas de 2024

En formato pregunta-respuesta, con ejemplos de permisos y jornada laboral, teletrabajo, contratos y salarios...

## Sobre el autor

**Consejero, Socio y coordinador del departamento de Derecho Laboral de CECA MAGÁN Abogados en España.**

Abogado laboralista reconocido con 20 años de experiencia en el asesoramiento a empresas nacionales e internacionales de diferentes sectores, así como en litigios laborales y negociación colectiva.

Coordina actualmente un equipo de 9 socios y más de 50 abogados laboralistas, conformando uno de los mejores y más reconocidos equipos de derecho laboral de España.

Licenciado por ICADE y Executive MBA por el IE Business School. Actualmente es profesor de Derecho Laboral en IE Law School, IESE - Universidad de Navarra, CES Garrigues, ISDE y Colegio de Abogados de Madrid.

Desde 2018 es abogado recomendado por el prestigioso Directorio internacional Chambers & Partners Europe, Legal500 (leading individual), Leaders League y Best Lawyers.

Ganador del Fortyunder40 Iberian Lawyer Best Employment Lawyer en la edición 201; así mismo obtuvo el premio Laboral 2021 en categoría Industrial y Premio Laboral 2022 en litigios laborales por Iberian Lawyers en los Iberian labour awards.



Enrique Ceca

# Índice

Sentencias de Teletrabajo

Sentencias de Permisos y jornada laboral

Sentencias de Incapacidades

Sentencias de Contratos y salarios

Otras sentencias

Sentencias

# de Teletrabajo

## 1. ¿Puede la empresa negarse a abonar el plus transporte si el empleado teletrabaja?

**SÍ,**

en principio, los trabajadores que realicen sus labores a distancia (teletrabajadores) no tendrán derecho a percibir el plus de transporte.

- No corresponderá dicho plus transporte siempre que no exista una voluntad inequívoca de la empresa de mantener el abono del plus transporte mientras la prestación de servicios se desarrolle a distancia, pues, de ser así, este beneficio constituiría una condición más beneficiosa.
- No obstante, para que una condición sea considerada más beneficiosa, debe demostrarse que la empresa tuvo una clara intención de otorgarla, más allá de lo establecido legal o convencionalmente, y esta intención debe quedar evidenciada mediante pruebas concretas, no simplemente por la repetición temporal del beneficio.
- Aunque en el propio acuerdo de teletrabajo se establezca que las condiciones laborales serán las mismas que en el trabajo presencial, eso no evidencia la voluntad de la empresa de mantener el plus de transporte, siempre atendiendo a lo dispuesto en el convenio colectivo y cuando este no sea definido como un componente salarial dentro del mismo.
- En resumen, no se puede considerar que exista una condición más beneficiosa o un derecho adquirido a seguir recibiendo el plus de transporte durante el teletrabajo si no existen pruebas de que la empresa quisiera otorgar el beneficio en esta nueva modalidad laboral.

*Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 43/2024,  
de 11 de enero de 2024 (Rec. nº 344/2021)*

## 2. ¿Se puede solicitar la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por haber cambiado el domicilio a otra provincia distinta a la del centro de trabajo?

**NO,** aunque el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores permite al trabajador solicitar una adaptación, entre otras, en la forma de prestación de sus servicios – incluida la prestación del trabajo a distancia –, este precepto no otorga sin más a todo trabajador un derecho autónomo a trabajar a distancia a su voluntad.

- En materia de teletrabajo, en primer lugar, debe tenerse en cuenta que esta modalidad de prestación de servicios es voluntaria para ambas partes – empresa y trabajador – y, además, también es reversible.
- Si bien el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores permite solicitar la adaptación en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia, no se trata de un derecho automático, sino que debe ser una adaptación razonable y proporcionada en relación a las necesidades del trabajador y las necesidad organizativas y productivas de la empresa.
- En reciente sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, se analiza un supuesto en el que una trabajadora solicitaba la prestación de un 90% de su jornada en régimen de teletrabajo por cuidado de su hija menor.
- No obstante, se deniega su solicitud por la empresa, ya que, además de existir un acuerdo previo de teletrabajo, por razones productivas, es necesaria la prestación de servicios de manera presencial al menos dos días a la semana.
- Asimismo, el tribunal desestimó la demanda por no quedar acreditada la necesidad de cuidado del menor, ya que la trabajadora, voluntariamente, desplazó su residencia a otra provincia estando su centro de trabajo en Madrid y siendo su modalidad presencial de un 40% de su jornada. Por ende, dicha decisión personal de la trabajadora de cambiar su residencia no prevalece sobre las necesidades organizativas de la empresa.

*Sentencia del Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid,  
nº 55/2024, de 6 de febrero de 2024*

## Sentencias

# de Permisos y jornada laboral

### 3. ¿Puede una empresa reconocer el permiso retribuido de 5 días por accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares en días naturales?

**NO,** se deben reconocer en días hábiles.

- Aunque el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores no establece si los 5 días del permiso por enfermedad, accidente u hospitalización de un familiar se refieren a días hábiles o naturales, el Tribunal Supremo ya se ha pronunciado en numerosas ocasiones reconociendo el derecho a los trabajadores a disfrutar este tipo de permisos retribuidos en días hábiles.
- La misma interpretación debe realizarse sobre el nuevo permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, siendo el mismo de cinco días laborables.

*Sentencia de la Audiencia Nacional nº 9/2024,  
de 25 de enero de 2024.*



#### 4. ¿Es tiempo de presencia o de descanso el periodo en el que un conductor de mercancía acompaña al vehículo transportado durante los trayectos de ferri?

**SÍ,**

ha de jugar la presunción general de considerar tiempo de presencia, y no de descanso, dichos periodos.

- Con carácter general, el Derecho de la Unión Europea no considera categorías intermedias entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. No obstante, el transporte por carretera es una actividad muy singular en la que excepcionalmente se admite una tercera categoría: tiempo de presencia.
- Resulta de aplicación a la actividad las disposiciones comunes para el sector de transportes y de trabajo en el mar del Real Decreto 1561/1995, donde se regula esta categoría, así como el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías.
- Según dicha normativa, se considera tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad. Tiempo de presencia será aquel en el que, encontrándose a disposición del empresario, no presta trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta u otras similares (lista abierta). Por tiempo de descanso se considerará el restante tiempo del empleado.
- La regulación de los tiempos de presencia se caracteriza por: no podrá exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, no computan a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias y salvo que se compensen con descanso, su retribución no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.
- El periodo de acompañamiento a un vehículo transportado en transbordador, salvo que constituya una pausa o descanso, será tiempo de presencia. Atendiendo a la literalidad de la normativa nacional, ha de jugar la presunción de que dichos periodos son de presencia y no de descanso.

*Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia nº 47/2024 de 11 de enero de 2024 (Rec. nº 3148/2021)*

## 5. ¿Tiene carácter retribuido el permiso por fuerza mayor de hasta 4 días al año regulado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores?

**SÍ,**

con independencia de que el convenio colectivo desarrolle por pacto colectivo el permiso por fuerza mayor, o guarde silencio al respecto, tendrá carácter retribuido.

- Se analiza un supuesto en el que no existe desarrollo colectivo del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2023, al objeto de aclarar si la empresa está obligada a retribuir las horas de ausencias por fuerza mayor previstas en el referido precepto, hasta el máximo de las equivalentes a cuatro días. Máxime, teniendo en cuenta que hasta el 10-11-2023 se había mostrado proclive a su retribución.
- En primer lugar, se resuelve si el vigente artículo 37.9 del ET genera en favor del trabajador el derecho al disfrute de las horas de ausencias por dicha causa por origen legal, o, si por el contrario el derecho a su retribución únicamente se genera cuando se pacte en convenio estatutario o en acuerdo de empresa, de tal forma que en ausencia de pacto no es dable exigir su retribución.
- Tras una interpretación literal, sistemática, histórica, finalista y sociológica del precepto se concluye que el permiso tiene carácter retribuido por disposición legal, no siendo preceptivo para su disfrute el desarrollo colectivo del permiso. De esta forma, la remisión a la negociación colectiva lo es únicamente a los efectos de definir la forma de acreditación del motivo de la ausencia, así como de mejorar, si así se desea, los términos del derecho que reconoce la ley.
- Adicionalmente, aun cuando se entendiera que no se trata de un derecho legal, la práctica empresarial consistente en reconocerle dicha naturaleza constituye una condición más beneficiosa que solo podría ser suprimida mediante el procedimiento de MSCT previsto en el artículo 41 del ET.

*Audiencia Nacional (Sala de lo Social) Sentencia nº 19/2024 de 13 de febrero de 2024 (Rec. nº 315/2023)*

## 6. ¿Realmente el Tribunal Supremo ha reconocido que el tiempo de desayuno es tiempo de trabajo efectivo?

**NO,** aunque en los distintos medios digitales y portales dedicados al derecho se ha difundido una reciente sentencia del Tribunal Supremo por la que se considera que el tiempo para el desayuno es tiempo de trabajo efectivo, dicho fallo no es extrapolable a todas las empresas, debiendo estas reconocer expresamente tal derecho a las personas trabajadoras.

- En dicha sentencia del Alto Tribunal, se enjuicia un caso sumamente particular en el cual existía un acuerdo laboral de empresa de 1991, en el que se reconocía que el tiempo de 15 minutos dedicado al desayuno era tiempo de trabajo. El Tribunal Supremo se limita a anudar la consideración de tiempo efectivo a la existencia de un pacto o acuerdo en ese sentido.
- Debido a la excepcionalidad de dicho caso, no resulta extrapolable la naturaleza de tiempo de trabajo efectivo del tiempo de desayuno al resto de empresas. De hecho, como bien recuerda el Tribunal Supremo en la propia sentencia, existe una fórmula legal conforme a la cual se considera tiempo de trabajo, pero solo si así se pacta de forma colectiva o individual.

*Sentencia del Tribunal Supremo nº 410/2024,  
de 5 de marzo de 2024.*

## 7. ¿La denegación de una adaptación de jornada basándose en razones genéricas conlleva su concesión?

# Así es,

si bien la adaptación de jornada no es un derecho que conlleve su concesión obligatoria a la persona trabajadora, en tanto que la solicitud debe ser razonable y proporcionada, la empresa tiene el deber de negociar y, aunque puede denegar la solicitud, debe justificarlo en base a necesidades organizativas o productivas reales de la empresa.

- En este supuesto el Tribunal determina que cuando se omite un auténtico proceso de negociación real y efectivo, denegando la solicitud y alegando generalidades, ello conlleva que se deba conceder la solicitud de adaptación de jornada, siempre que esta solicitud sea razonable y justificada.
- Por ende, esta sentencia debe servir de precedente, en cuanto que una denegación sin razones reales y justificadas, o alegando generalidades, conllevará la concesión de la adaptación de jornada a la persona trabajadora, siempre y cuando su petición hubiese sido fundamentada.

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias  
nº 54/2023, de 11 de enero de 2024.*

## Sentencias

# de Incapacidades

## 8. ¿Se debe ajustar el puesto de trabajo a un empleado con incapacidad permanente total?

**SÍ,**

no se puede extinguir el contrato de trabajo sin antes haber realizado una evaluación sobre los posibles ajustes razonables en el puesto de trabajo que le permitan continuar prestando servicios tras su declaración de incapacidad permanente.

- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en sentencia del 18 de enero de 2024 (C-631/2022), declara la prohibición de terminar automáticamente los contratos de trabajo en casos de incapacidad permanente total, sin antes haber evaluado la posibilidad de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo y mantener el empleo del trabajador, salvo que se acredite que tales ajustes resultarían en una carga excesiva.
- Nuestros tribunales también se han pronunciado en este sentido, siendo la sentencia nº 37/2024, de 19 de enero, del Juzgado de lo Social de Vigo la primera de ellas, declarando la nulidad del despido de un empleado basándose en su discapacidad sobrevenida, sin que la empresa haya intentado realizar ajustes razonables en su puesto de trabajo.
- La sentencia señala que la empresa tomó la decisión de despedir basándose en su discapacidad sobrevenida, evidenciada por una larga baja médica y la inmediata baja en la Seguridad Social tras ser declarada su incapacidad permanente total. En este caso, la empresa no justificó objetiva y razonablemente su decisión y no exploró otras alternativas para ajustar en el puesto de trabajo, por lo que la decisión de despido se considera discriminatoria.
- Además, adquiere gran relevancia teniendo ya en cuenta la doctrina constitucional española, la cual ha señalado en numerosas ocasiones el derecho a los ajustes razonables para personas con discapacidad, en aras de garantizar su derecho a trabajar en igualdad de condiciones.

*Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 (asunto C 631-2022) y Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Vigo, nº 37/2024, de 19 de enero de 2024.*

## Sentencias

# de Contratos y salarios

**9. En caso de que un trabajador perciba un salario superior al que le corresponde, ¿debe el trabajador devolver el importe bruto?**

Así es,

en caso de que la empresa abone al trabajador un salario superior al que le corresponde, el trabajador debe devolver los importes cobrados de más calculados sobre el importe bruto, no el neto.

- En dicho caso, además de devolver el salario neto recibido en exceso, deberá devolver igualmente las cantidades que fueron retenidas y abonadas a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) en su nombre, incluidos los impuestos y contribuciones sociales.
- Todo ello por cuanto:
  1. El trabajador es el sujeto pasivo frente a la administración tributaria.
  2. La empresa únicamente actúa como un mero intermediario entre la AEAT y el empleado, sin que tenga la facultad de reclamar directamente a la administración tributaria la devolución de estas cantidades.
  3. Posteriormente, será el empleado quien deberá declarar y ajustar lo que proceda en su declaración anual de IRPF, incluyendo cualquier retención o pago realizado en su nombre.

*Sentencia del Tribunal Supremo nº 11/2024, de 8 de enero de 2024. (Rec. nº 762/2022.)*



## 10. ¿Las extinciones de contratos temporales deben incorporar las causas que determinan su resolución?

SÍ,

los contratos temporales, aunque tienen una “fecha de caducidad” o de validez, siempre se extinguen por razones o causas concretas, ya sea la expiración del tiempo convenido o la desaparición de la causa temporal, entre otras, por lo que no incluir la causa de la resolución supondría una discriminación frente a los contratos indefinidos.

- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, amparándose en el principio de no discriminación, concluye que deben especificarse las causas de resolución del contrato de duración determinada, pues de lo contrario se estaría discriminando a dichos contratos frente a los contratos indefinidos, para los cuales sí se exige que se determinen las causas que justifican la extinción del contrato.
- Resalta el Tribunal que, al no proporcionarse al trabajador información sobre las razones detrás de la terminación de su contrato, se le priva de datos cruciales para evaluar la posible inexistencia de causa temporal, así como la legitimidad de la extinción de su contrato. Esta falta de transparencia afecta su capacidad para decidir si emprender acciones legales.
- Esta sentencia supone un hito significativo en la protección y salvaguarda de los derechos laborales en el seno de la Unión Europea, enviando un claro mensaje sobre la necesidad de garantizar la igualdad y la transparencia en el trato a todos los trabajadores, con independencia de la naturaleza temporal o indefinida del contrato.

*Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de febrero de 2024 (asunto C 715/20).*

# Otras sentencias

## 11. ¿Puede la empresa modificar la política de uso de dispositivos digitales sin la participación de los representantes legales de los trabajadores?

**NO,** cualquier modificación de los criterios fijados en la política debe seguir las normas establecidas en el artículo 87.3 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y contar con la participación de los representantes de los trabajadores.

- El artículo 87.3 LOPD concreta que los empleadores deberán establecer criterios y normas de utilización de los dispositivos digitales que el empresario pone a disposición de los trabajadores respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.
- No obstante, aunque dicha norma faculte a la empresa a establecer criterios y normas de uso de los dispositivos digitales, dicha norma ordena que la elaboración de los criterios de utilización de dichos medios se realice con la participación de los representantes de los trabajadores, ya que, en tal ámbito, la intimidad del trabajador resulta especialmente sensible.
- Por todo ello, aunque se trate de una actualización o modificación de los criterios de utilización de dispositivos digitales, deberán participar la representación legal de las personas trabajadoras.

*Sentencia del Tribunal Supremo n.º 225/2024, de 6 de febrero de 2024. (Rec. n.º 263/2022.)*

## 12. ¿Es válido que la empresa decida unilateralmente dejar sin efecto la cláusula de no competencia postcontractual?

**NO,** siendo la naturaleza jurídica del pacto de no competencia la de un acuerdo bilateral -en cuanto generador de derechos y obligaciones para ambas partes, la posibilidad de modificarlo o extinguirlo no puede dejarse a la decisión unilateral de una de las partes y, por ello, debe tenerse por nula la cláusula que así lo establezca.

- El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, en cuanto supone una restricción de la libertad en el trabajo, requieren para su validez y licitud, aparte de su limitación en el tiempo, la concurrencia de dos requisitos: por un lado, que se justifique un interés comercial o industrial por el empresario, y, por otro, que se establezca una compensación económica; existiendo por tanto un doble interés.
- En este sentido, el carácter bilateral del pacto de no competencia postcontractual impide que el mismo (tanto en su nacimiento, eficacia y cumplimiento) quede supeditado a la ulterior voluntad de la empresa.
- Por lo tanto, es nula la cláusula que atribuya la facultad, en exclusiva, a la empresa, de dejar sin efectos el pacto de no competencia.

*Sentencia del Tribunal Supremo n.º 144/2024, de 25 de enero de 2024. (Rec. n.º 3361/2022.)*

### 13. ¿Se puede exigir al trabajador el sometimiento a un reconocimiento médico?

**NO,** no cabe exigir a los trabajadores que se sometan a un reconocimiento médico, salvo disposición expresa en el convenio colectivo o si se trata de alguno de los supuestos expresamente previstos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- La Audiencia Nacional, en un caso en el que se establecía la obligatoriedad de un reconocimiento médico previo para promocionar internamente, considera que se trata de una medida injustificada que cercena el derecho de los trabajadores a su promoción interna.
- En esta materia la finalidad de los reconocimientos es proteger la salud de los trabajadores, adaptando, en su caso, el trabajo. No obstante, el mandato del legislador en materia preventiva no se dirige a impedir la promoción interna de la persona trabajadora, por lo que no se puede exigir por parte de las empresas la superación de un reconocimiento médico previo para poder promocionar.
- Por todo ello, solo se podrá exigir un reconocimiento médico a las personas trabajadoras si lo establece expresamente el convenio colectivo aplicable o en algunos de los supuestos que se establecen concretamente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

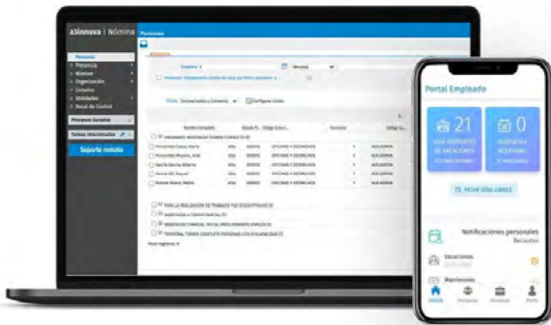
*Sentencia de la Audiencia Nacional nº 16/2024,  
de 12 de febrero de 2024.*

# Tecnología para la gestión laboral

En Wolters Kluwer llevamos más de 35 años desarrollando programas para Departamentos de RRHH, Despachos profesionales y pymes.

Mejora tu eficiencia y productividad en la gestión laboral y el cálculo de nóminas con

## a3innuva Nómina



- ✓ Gestión de nómina con procesos masivos de cálculo.
- ✓ Listados e informes para la explotación de la información.
- ✓ Generación de ficheros telemáticos para presentación en la TGSS y la Agencia Tributaria.
- ✓ Portal del Empleado para gestionar la documentación laboral del equipo.
- ✓ Soluciones para la gestión de RRHH como Formación, Selección y Evaluación del desempeño.

*“Gracias a a3innuva Nómina ahorramos hasta un 70% del tiempo. Nos podemos dedicar a atender a las personas.”*

**Lluís M. Rodríguez Pardo**  
Dir. RRHH Barna Porters

*“La firma digital nos permite agilizar todos los procesos de RRHH, evitamos desplazamientos y reducimos los trámites burocráticos”*

**Israel Mesa**  
Responsable RRHH  
Bull Hotels

**a3innuva Nómina**  
Departamentos RRHH

Más información →

**a3innuva Nómina**  
Despachos Profesionales

Más información →

**a3innuva Nómina**  
Pymes

Más información →

# Más información y recursos



## ¿Quieres seguir recibiendo nuestros descargables?

Invitaciones a eventos, contenidos de interés y actualidad, nuestros ebooks y fichas descargables y más, cada mes en tu buzón.

[Suscríbete a3news →](#)

## Centro de recursos

› Descarga nuestras guías y ebooks gratuitos.

## a3blog

› Mantente actualizado sobre la actualidad de tu sector.

## Suscríbete a a3news

› Recibe éste y otros contenidos de interés, cada mes en tu buzón.

## Eventos

› Apúntate a nuestros eventos, desayunos y sesiones gratuitas online.

## Formación

› Descubre todos nuestros cursos de formación.

## Sobre Wolters Kluwer

Wolters Kluwer es la compañía líder mundial con más de 175 años de historia en el desarrollo de soluciones de gestión para profesionales y empresas, con más de 19.000 empleados en todo el mundo. En España, desde hace más de 35 años, Wolters Kluwer es la única compañía que ofrece soluciones integrales de software de gestión, información, servicios y formación a Despachos Profesionales, Pymes y Departamentos de Recursos Humanos para ayudarles a transformar sus organizaciones en negocios más eficientes y competitivos.

## Contacta con nosotros



[a3wolterskluwer.com](https://www.a3wolterskluwer.com)



900 11 11 66



[a3blog](#)

*La información que recoge esta guía es meramente orientativa. Aunque está revisada por expertos puede estar sujeta a cambios e interpretaciones. Wolters Kluwer no se hace responsable de posibles errores u omisiones ni de mantener actualizado dicho contenido.*