



Raúl Vázquez

***“El cambiante mundo de las relaciones
laborales”***





GARRIGUES

El cambiante mundo de las relaciones laborales

Sentencias de imprescindible lectura y futura modificación de aspectos básicos de la jornada laboral

Bilbao, 29 de mayo de 2025

Sentencias de imprescindible lectura



Sentencias de imprescindible lectura



01 Despido

- ¿Cómo se hace un despido?
- ¿A cuánto puede ascender la indemnización?

02 Periodo de prueba

- ¿Cómo se debe recoger en el contrato?
- ¿Qué consecuencias tiene no hacerlo correctamente?

03 Sucesión tras ERE

- ¿Hay sucesión empresarial aunque la anterior empresa hubiera hecho un ERE?

04 Desplazamiento a las instalaciones del cliente

- ¿Computa como tiempo de trabajo el desplazamiento desde las instalaciones del cliente a la casa del trabajador?

Sentencias de imprescindible lectura

Despido



Antes de hacer un despido disciplinario, es necesario conceder un trámite de audiencia a la persona trabajadora

- [Sentencia núm. 1250/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 18 de noviembre de 2024 \(Recurso 4735/2023\)](#)

El artículo 7 del Convenio 158 de la OIT impone un derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido “*a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad*”. Su finalidad (...) “*es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado*”

- [Sentencia núm. 174/2025 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 5 de marzo de 2025 \(Recurso 2076/2024\)](#)

Reitera la exigibilidad del trámite de audiencia previa en despido disciplinario y la improcedencia (o, en su caso, la nulidad) por su incumplimiento. Ratifica que no resulta aplicable a despidos anteriores a su cambio de criterio jurisprudencial, con la STS de 18 de noviembre de 2024, Rec. núm. 4735/2023.

Sentencias de imprescindible lectura

Despido



No es posible incrementar en vía judicial la indemnización tasada por despido improcedente (... de momento)

- [Sentencia núm. 1350/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 19 de diciembre de 2024 \(Recurso 2961/2023\)](#)

Considera que el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores no vulnera lo previsto en el **artículo 10 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”)** siendo ambas disposiciones compatibles.

Entre otras razones se basa en que (i) la doctrina del Tribunal Constitucional la considera una indemnización adecuada, (ii) la norma laboral es distinta de la regulación civil, (iii) el Convenio núm. 158 utiliza conceptos genéricos que impiden su aplicación directa a cada caso y (iv) el artículo 12 del propio Convenio de la OIT se refiere al salario y a la antigüedad cuando establece parámetros para calcular indemnizaciones por terminación contractual. Valora igualmente que la fórmula legal ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que son reparados en iguales términos.

Advierte la sentencia que, por la fecha en la que se ha producido el despido examinado no puede entrar a conocer sobre el alcance del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada), que fue publicada en el Boletín Oficial del Estado de 11 de junio de 2021.

Sentencias de imprescindible lectura



Despido



No es posible incrementar en vía judicial la indemnización tasada por despido improcedente (... de momento)

29 julio 2024

El Comité Europeo de Derechos Sociales condena a España por limitar la indemnización por despido improcedente

El Comité Europeo de Derechos Sociales ha fallado contra España, por 13 votos a 1, por su regulación de la indemnización por despido improcedente al considerar que "viola" el artículo 24 de la Carta Social Europea.

El organismo consultivo europeo determina que la actual indemnización por despido improcedente "no es lo suficientemente elevada para reparar el daño sufrido por la víctima (la persona despedida) en todos los casos y para disuadir al empleador" de acometer dicho despido.



ECONOMÍA

Europa reitera a España la necesidad de reformar el despido improcedente para proteger adecuadamente al trabajador

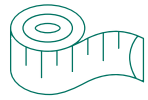
El Comité Europeo de Derechos Sociales da la razón a CCOO al considerar que se incumple la Carta Social Europea

Pendiente de sentencia por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Sentencias de imprescindible lectura



Periodo de prueba



Carecen de validez las cláusulas que establecen un periodo de prueba “*según convenio*”

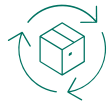
- [Sentencia núm. 1164/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 24 de septiembre de 2024 \(Recurso 326/2023\)](#)

El periodo de prueba establecido en el contrato de trabajo bajo la expresión "*se establece un periodo de prueba según convenio*" no es válido y, en consecuencia, el cese fundado en no superación de dicho periodo de prueba constituye un despido improcedente (o, en su caso, nulo). No basta con que el periodo de prueba se recoja por escrito; es necesario especificar su duración exacta, ya que esto es un derecho mínimo del trabajador.

Sentencias de imprescindible lectura



Sucesión tras ERE



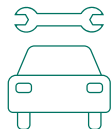
Existe sucesión empresarial aunque la anterior empresa hubiera extinguido los contratos de trabajo con un ERE

- [Sentencia núm. 174/2025 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 5 de marzo de 2025 \(Recurso 4728/2023\)](#)

Ante un fenómeno de sucesión de contratistas, la nueva contratista adquiere de la anterior elementos patrimoniales y contrata a un número significativo de personas trabajadoras que prestaban servicios en la contrata para la empresa anterior. Se reconoce el derecho de los actores a ser subrogados por la contratista entrante, aunque la saliente hubiere aplicado un despido colectivo inmediatamente antes de la efectividad de la transmisión. Se analiza el efecto “útil” de la normativa sobre transmisión de empresas en tanto que el ERE ha sido el mecanismo que ha truncado las obligaciones de subrogación.

Sentencias de imprescindible lectura

Desplazamiento a las instalaciones del cliente



No computa como tiempo de trabajo el desplazamiento de las instalaciones del cliente al domicilio de la persona trabajadora

- [Sentencia núm. 323/2025 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 21 de abril de 2025 \(Recurso 162/2023\)](#)

La cuestión suscitada es de determinar si debe ser considerado tiempo de trabajo los desplazamientos de los trabajadores, al final de la jornada, desde el domicilio del último cliente al del trabajador.

El tribunal razona que, con carácter general, el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y el domicilio del primer cliente y, al final de la jornada diaria, el de vuelta desde que se van del domicilio del último cliente hasta que regresan a su domicilio particular, no es tiempo de trabajo (salvo circunstancias específicas que no concurren en el caso analizado). Señala que el hecho de que la empresa si reconozca como tiempo de trabajo el invertido por los trabajadores al inicio de su jornada, desde su domicilio hasta el del primer cliente no puede conllevar que también se reconozca el invertido para desplazarse desde el último cliente a su domicilio al finalizar la jornada.


“Teniendo en cuenta que la empresa no dispone de un centro de trabajo fijo y que, por tanto, los trabajadores vienen prestando de forma habitual sus servicios de un modo itinerante, desde su domicilio particular al de los clientes, sin alegar cambios de ningún tipo en orden a esa dinámica de trabajo, no estamos ante el supuesto de hecho del caso Tyco, en el que debido al cierre de las oficinas provinciales de la empresa, los trabajadores [...] no pueden estar obligados a asumir el coste de la decisión de su empresario de suprimir esas oficinas»”.

A row of white human silhouettes on a light blue background, with one silhouette in the middle being green. The silhouettes are arranged in a line, receding into the distance.

Futura modificación de aspectos básicos de la jornada laboral

Futura modif. de aspectos básicos de la jornada



 **BOLETÍN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES**

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY 16 de mayo de 2025 Núm. 58-1 Pág. 1

PROYECTO DE LEY

121/000058 Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión.



¿Qué medidas incluye?



¿En qué fase parlamentaria nos encontramos?



¿Qué podemos esperar en el futuro?

Futura modif. de aspectos básicos de la jornada



Medidas incluidas en el proyecto de ley

Reducción de jornada

- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de **37,5 horas semanales** de trabajo efectivo de **promedio** en cómputo **anual**.
- Aplicación negociada con la RLPT.
- Contratos a tiempo parcial:
 - Si trabajan $> \text{ó} = 37,5$ horas: conversión automática en contratos a tiempo completo.
 - Si trabajan $< 37,5$ horas: incremento del porcentaje de dedicación y del salario.
- Reducciones de jornada por guarda legal:
 - Mantienen el umbral máximo legal de la reducción de jornada vigente en el momento de su inicio hasta que finalice su derecho y como máximo hasta el 31.12.26
 - Alternativamente, pueden adaptar su reducción a la nueva jornada máxima.

Registro de jornada

- El registro de jornada deberá realizarse **por medios digitales** y garantizar a su objetividad, fiabilidad y accesibilidad.
- Los asientos deberán realizarlos las personas trabajadoras de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de la jornada. Se han de **registrar** igualmente **las interrupciones** que afecten a su cómputo.
- Cada persona respecto de sus asientos, y la RLPT y la ITSS respecto del registro completo, podrán acceder de forma inmediata en el centro de trabajo y en cualquier momento. El registro deberá ser accesible de forma remota para la ITSS.
- En caso de incumplimiento, presunciones
 - Realizada la jornada ordinaria, así como las horas extraordinarias manifestadas por la persona trabajadora.
 - Tiempo de trabajo la totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada.

Otras medidas

- **Desconexión digital**
 - Deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión supone, entre otros, la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la **ausencia de comunicación** de la empresa o persona en quien delegue, así como **de terceros con relación comercial con la empresa**, con la persona trabajadora mediante cualquier dispositivo, herramienta o a través de medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.
 - Derecho irrenunciable
- Modificación del **régimen sancionador** (LISOS) por incumplimientos de jornada (por ejemplo, horas extra), incrementando el importe de la multa. Asimismo, en caso de incumplimiento de las obligaciones de registro de jornada, se considerará una infracción por cada persona trabajadora.
- Revisión de la normativa sobre **jornadas especiales** de trabajo: plazo de 18 meses.

Futura modif. de aspectos básicos de la jornada



Calendario legislativo



Futura modif. de aspectos básicos de la jornada



LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE PERMISOS, PARA COMPLETAR LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158, DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO.

Objetivo: Reducir la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial, para establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38 horas y media semanales, en 2024, y culminándose en 2025. Asimismo, reforzar los instrumentos de registro horario con el uso de nuevas tecnologías para asegurar el cumplimiento de la jornada en todas las empresas. Además, adaptará el régimen sancionador para garantizar el cumplimiento estricto de la normativa.

Futura modif. de aspectos básicos de la jornada



LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

Objetivo: En primer lugar, la ley tiene como objetivo la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo sin reducción salarial, a fin de mejorar las condiciones de trabajo, fomentar el desarrollo de otros derechos y actividades, mejorar el equilibrio entre la vida profesional y personal y mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, reduciendo la carga física y mental, lo que redundará en una disminución del estrés laboral y la fatiga, que consecuentemente aumenta la productividad y reduce el riesgo de sufrir accidentes de trabajo. En segundo lugar, la norma persigue regular de forma más precisa los requisitos que debe cumplir el registro de jornada, como instrumento esencial para garantizar el cumplimiento de la normativa de tiempo de trabajo y, en consecuencia, el derecho al descanso efectivo. Finalmente, la ley tiene como objetivo garantizar de manera efectiva el derecho a la desconexión, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras.

Raúl Vázquez Ruiz

Socio de la práctica de derecho laboral y de Seguridad Social



94 470 06 99



raul.vazquez@garrigues.com



<https://www.linkedin.com/in/raulvazquezruiz/>

GARRIGUES

garrigues.com



Síguenos



IS 685586