


# Alerta Laboral

**CMS** Albiñana & Suárez de Lezo


Enero 2025

## 1. Proyecto de Ley de Reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.


Cuestión que regula	Novedades de interés
<p>El desarrollo reglamentario en la reducción de jornada sin reducción salarial, junto con la mejora del control del tiempo de trabajo de modo que se garanticen los tiempos máximos de trabajo y los descansos mínimos. Asimismo, se regula el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.</p> 	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Esta Ley pretende ser aplicada el próximo 1 de enero de 2025.</li><li>2. Se pretende la modificación de la duración máxima de la jornada de trabajo recogida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma, que pasará de 40 horas semanales a 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual.</li><li>3. Mayor desarrollo reglamentario de la obligación de las Empresas de contar con un registro diario de la jornada. En este sentido, se pretende suprimir el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y sustituirlo por un nuevo artículo el 34.bis que desarrolla de forma más pormenorizada esta obligación. Entre las principales novedades que aporta este nuevo artículo se enuncian las siguientes: (i) obligación de realizar un registro diario de jornada por medio de medios digitales; (ii) futuro desarrollo reglamentario del contenido mínimo del registro de jornada; (iii) se permitirá mediante negociación colectiva el establecimiento del régimen de organización y funcionamiento del registro de la jornada.  Asimismo, también se pretende un desarrollo reglamentario de las sanciones por incumplimiento de la obligación de contar con un registro de jornada diario. En este sentido, se establece que se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada, de tal forma que el incumplimiento de esta obligación se individualizará a los trabajadores afectados y no se computará de forma conjunta.</li><li>4. Se pretende una mejora en la garantía inherente a las personas trabajadoras sobre su derecho a la desconexión digital, tanto en las modalidades presenciales de trabajo, como de trabajo a distancia. En este sentido, se trata de evitar represalias a aquellos trabajadores que no cojan el teléfono fuera de su horario y no lean los correos electrónicos cuando están fuera de la jornada laboral.</li></ol>

Si quiere leer el Proyecto de Ley de familias, [haga clic aquí](#).

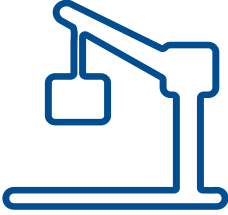
## 2. Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Cuestión que regula	Novedades de interés
<p>El desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.</p> 	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Este real decreto se articula en torno a tres capítulos, con un total de nueve artículos, dos disposiciones finales y dos anexos.</li><li>2. El capítulo I establece las disposiciones generales de la norma, determinando su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.</li><li>3. El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas: el instrumento en el que se insertarán (que será distinto en función tanto de la existencia, o no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito), el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.</li><li>4. El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando, en primer lugar, su necesario carácter transversal. Posteriormente se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Por último, se aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.</li><li>5. Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, los títulos competenciales y la entrada en vigor.</li><li>6. Por último, los anexos recogen las medidas planificadas que, como mínimo, deben contemplarse, así como la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.</li></ol>

### 3. Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025.

Cuestión que regula	Novedades de interés
<p>Las fiestas laborales para el año 2025.</p> 	<ol style="list-style-type: none"><li>1. En el ANEXO Año 2025 se contiene la relación de fiestas laborales para el año 2025 de ámbito nacional, de comunidad autónoma y de las ciudades de Ceuta y Melilla.</li><li>2. Notas aclaratorias:  En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 143/2024, de 16 de septiembre, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2025, y se abre plazo para fijar las fiestas locales (BOC de 23 de septiembre de 2024) dispone que: «En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote, La Graciosa y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes: en El Hierro: el 5 de julio, festividad de la Bajada de la Virgen de los Reyes; en Fuerteventura: el 19 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 6 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves; en Lanzarote y La Graciosa: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Volcanes; en Tenerife: el 3 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria».  En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Orden EMT/85/2024, de 23 de abril, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2025 (DOGC de 26 de abril de 2024) dispone que: «En el territorio de Arán, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Arán), martes».  Asimismo, dispone que: «De las trece fiestas mencionadas en el apartado a) [las transcritas en el cuadro precedente] habrá una, a escoger entre el 6 de enero, el 21 de abril, el 24 de junio y el 26 de diciembre, que tendrá el carácter de recuperable. Las otras doce serán de carácter retribuido y no recuperable».  En la Comunidad Valenciana, el Decreto 100/2024, de 2 de agosto, del Consell, por el que se determina el calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana para el año 2025 (DOGV de 12 de agosto de 2024) dispone que: «[...] Con carácter retribuido y recuperable se establece la siguiente fiesta: 24 de junio, San Juan».</li></ol>

4. Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

Cuestión que regula	Novedades de interés
<p>Modifica el derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración recogido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los hechos producidos por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios de la Comunidad Valenciana entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.</p> 	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se añade en la letra g) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, un nuevo supuesto en el que la legislación laboral permite a los trabajadores ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración.</li><li>2. Este nuevo precepto legal permite a los trabajadores ausentarse hasta cuatro días por imposibilidad de acceder a su centro de trabajo o transitar por las vías necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso</li><li>3. Asimismo, cuando transcurridos los cuatro días, el trabajador siga sin poder acceder a su centro de trabajo, el permiso se verá prolongado hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de que la Empresa pueda adoptar una suspensión del contrato o una reducción de jornada derivada por fuera mayor.</li><li>4. La Empresa podrá establecer en estos supuestos la modalidad del teletrabajo siempre que la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con esta modalidad de prestación de servicios.</li><li>5. Este Real Decreto entró en vigor el pasado 2 de diciembre de 2024.</li></ol>



# El despido disciplinario de un trabajador sin cumplir la empresa con el requisito formal del trámite de audiencia previa supone la declaración de improcedencia del despido.

Un trabajador, despedido disciplinariamente por su empresa por motivos relacionados con su conducta, solicita la improcedencia de su despido por no haberle concedido la empresa la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, incumpliendo lo recogido en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de septiembre de 2024 [ECLI:ES:TS:2024: 5454]

La cuestión suscitada se centra en determinar si los despidos disciplinarios en los que la empresa no permite al trabajador defenderse de los cargos formulados contra él mediante un trámite de audiencia, deben ser declarados como improcedentes o no.

El 31 de marzo de 2024 la empleadora comunicó al actor que actuaba como profesor, su despido disciplinario por su conducta con el alumnado de género femenino. En la carta de despido disciplinario con efectos del mismo día, se incluyeron una serie de declaraciones de muchos alumnos alegando el acoso llevado a cabo por el actor, así como el resultado de la inspección interna llevada a cabo por la Comisión Educativa, tras tener conocimiento de los hechos denunciados por el alumnado.

La sentencia de instancia declaró la procedencia del despido impugnado y convalidó la decisión extintiva sin derecho a indemnización que con él se produjo. Ante esta decisión, el actor interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia competente, alegando que la empleadora no había procedido a realizar el trámite de audiencia previo a su despido, lo que constituye un incumplimiento del artículo 7 del Convenio OIT, que establece el derecho a los trabajadores despedidos disciplinariamente a ser oídos antes de dar

por terminada la relación laboral.

El Tribunal Superior de Justicia competente estimó el recurso interpuesto por el actor, revocando la sentencia de instancia y declaró la improcedencia del despido y el abono de una indemnización por tal calificación. Ante esta decisión, la empleadora impugnó esta resolución ante el Tribunal Supremo.

La Sala del Tribunal Supremo centró el recurso en dos cuestiones principales: (i) la posible aplicación del Convenio 158 OIT en el ordenamiento español; (ii) la correcta aplicación del artículo 7 del Convenio núm. 158 OIT en nuestro ordenamiento jurídico.

Por lo que se respecta a la aplicación de esta normativa europea, el Tribunal Supremo estableció este Convenio había sido ratificado por España, de tal forma que, en cumplimiento del artículo 96.1 de la CE, esta normativa debe integrarse en nuestro ordenamiento jurídico y, para su aplicación, se deben de tomar las medidas necesarias para su efectiva ejecución.

En este sentido, la Sala entiende que la doctrina jurisprudencial desarrollada hasta este momento con respecto al trámite de audiencia a que obliga el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT no está garantizando que los trabajadores despedidos disciplinariamente sean oídos de forma previa a su despido. Así, las medidas con las que cuenta el ordenamiento jurídico para evitar que el trabajador se encuentre en situación de indefensión frente a un despido disciplinario ya adoptado (estas medidas hacen referencia al derecho a la tutela judicial efectiva que tienen todos los trabajadores para impugnar su despido) resultan insuficientes.

En consecuencia, la Sala desestima el recurso de casación interpuesto por la Empresa, y establece la obligación de que todas las empresas cumplan con el requisito del trámite de audiencia en los casos de despido disciplinario. No obstante, al no existir un desarrollo normativo más allá de algunos convenios colectivos, la Sala no establece un formato de cómo se debe de cumplir con este requisito.

[PDF](#)

## No se puede solicitar el reingreso de la excedencia voluntaria en cualquier empresa del grupo, sino no solo en aquella con la que se mantenga la relación laboral

Lo que en realidad pretenden los recurrentes es el tratamiento indiferenciado de las empresas del grupo como una sola entidad empleadora. Algo que, sin duda, queda bien lejos de la voluntad de las partes firmantes del convenio.

**Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de septiembre de 2024 [ECLI:ES:TS: 2024:4735]**

La cuestión por resolver en el recurso de casación es la de determinar si el convenio colectivo del grupo de empresas permite que los trabajadores en situación de excedencia voluntaria pueden solicitar el reingreso en cualquier empresa del grupo y no solo en aquella en la que prestan servicios.

La sentencia de la Sala de lo Social de la AN desestimó la demanda de conflicto colectivo, razonando que el convenio colectivo aplicable no concede el derecho a solicitar el reingreso de los excedentes voluntarios en cualquier empresa del grupo, sino únicamente en la concreta empresa con la que se mantenga la relación laboral.

Recurren en casación los sindicatos, en sendos recursos que articulan en un único motivo, en el que denuncian infracción de los artículos 16 y 17 del convenio colectivo del grupo de empresas, así como de los artículos 3.1, 1281, 1282, 1284 y 1285 del CC y la doctrina jurisprudencial que invocan, sosteniendo que lo dispuesto en esos preceptos convencionales permite una interpretación que da pie a reconocer el derecho postulado de los trabajadores en excedencia voluntaria a solicitar el reingreso en cualquiera de las empresas del grupo.

Se desestiman los recursos de casación porque la Sala de lo Social del TS considera que, si las partes hubieran querido permitir que los trabajadores en excedencia voluntaria pudieran reingresar en cualquier empresa del grupo, deberían haberlo especificado claramente en los artículos 16 y 17 del convenio colectivo. Estos artículos deberían haber indicado

expresamente que este derecho podría ejercerse en cualquiera de las entidades del grupo, en términos similares a los utilizados para la antigüedad. Sin embargo, el convenio colectivo no lo hace, ya que se refiere individualmente a cada entidad del grupo, y no al grupo empresarial como una unidad empleadora diferenciada.

El TS añade una última consideración sobre las complejas dificultades jurídicas que conlleva el reingreso en una empresa distinta del grupo empresarial con la que se mantenía la relación laboral suspendida. Así:

1. Porque supone la unilateral novación subjetiva de la relación contractual, dejando en manos del trabajador la posibilidad de decidir el cambio de empresario a su voluntad.
2. Porque el derecho preferente al reingreso del excedente voluntario se limita a vacantes de igual o similar categoría profesional, lo que exigiría una importante homogeneidad entre el puesto de trabajo ocupado en la empresa de procedencia y la posible vacante existente en cualquier otra empresa del mismo grupo.

Estas dificultades no impedirían que el convenio colectivo incluyera el derecho a reingresar en otra empresa del grupo. Sin embargo, dada su gran trascendencia jurídica, lo lógico habría sido regular esta posibilidad de forma expresa y precisa, abordando las complejas y espinosas cuestiones que presenta.

Sigue de ello que la genérica previsión convencional, que se limita a regular el modo y manera de ejercitar el derecho al reingreso en las empresas del grupo, no puede interpretarse en un sentido tan amplio como el defendido por los sindicatos recurrentes, tan alejado de la literalidad y espíritu de lo pactado.

Por último, expresa el TS que esa interpretación vendría, en realidad, a modificar la naturaleza jurídica del convenio colectivo de grupo de empresa, que, como tal, se sustenta en el presupuesto básico de la existencia de varios y diferentes empleadores.

[PDF](#)

Ante la ausencia de previsión normativa en el convenio colectivo aplicable, no se puede vincular el inicio del disfrute del permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.b) del ET a la fecha del hecho causante, sino que corresponde al trabajador fijar el día de inicio en virtud de sus posibilidades de conciliación.

Las características y finalidad del permiso requieren una disponibilidad de ajuste dentro del periodo en el que tenga lugar tal hecho causante.

**Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 12 de septiembre de 2024 [ECLI:ES:AN:2024:4446]**

El supuesto parte de una demanda de conflicto colectivo en la que interesan que se declare como contraria a Derecho la instrucción de la empresa relativa a que el disfrute del permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.b) del ET (“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”) tenga inicio obligatorio desde el día del hecho causante.

Por tanto, la cuestión controvertida consiste en determinar si tal inicio debe coincidir con la fecha del hecho causante, como sostiene la representación de las empresas demandadas, o si, ante el silencio de la norma, tal inicio no tiene por qué ser coincidente con el hecho causante.

Entiende la Sala de lo Social de la AN que cualquier duda

interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, teniendo el carácter informador del Ordenamiento Jurídico del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres conforme proclama el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que dicha igualdad sea verdaderamente efectiva .

A lo que añade que la interpretación que postula la empresa según la cual el permiso habrá de iniciarse de forma obligatoria a la fecha del hecho causante resulta contraria al referido principio de igualdad real, pues no hace sino perpetuar la denominada “brecha laboral de género”, ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermados sus derechos por esta causa, a la par que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares.

Por lo que, en definitiva, expresa la AN que, ante la ausencia de previsión normativa en el convenio colectivo aplicable, el inicio del cómputo del permiso retribuido en cuestión no tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante, pues la finalidad del permiso y la realidad del tiempo en el que la norma debe ser aplicada permiten que sean los/as trabajadores/as afectados/as quienes determinen la fecha de inicio en función de sus posibilidades de conciliación y mientras el hecho causante permanezca.

[PDF](#)

# Nuestros Contactos



## César Navarro

Socio | Laboral

T +34 91 452 0177

E [cesar.navarro@cms-asl.com](mailto:cesar.navarro@cms-asl.com)



## Pablo Gutiérrez

Socio | Laboral

T +34 91 187 1924

E [pablo.gutierrez@cms-asl.com](mailto:pablo.gutierrez@cms-asl.com)



## Eva Ceca

Counsel | Laboral

T +34 91 452 0023

E [eva.ceca@cms-asl.com](mailto:eva.ceca@cms-asl.com)



La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

[cms-asl@cms-asl.com](mailto:cms-asl@cms-asl.com) | [cms.law](https://www.cms.law)



Twitter



LinkedIn



cms.law

## CMS Law-Now™

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.  
[cms-lawnow.com](https://www.cms-lawnow.com)

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de [cms.law](https://www.cms.law).

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

[cms.law](https://www.cms.law)

