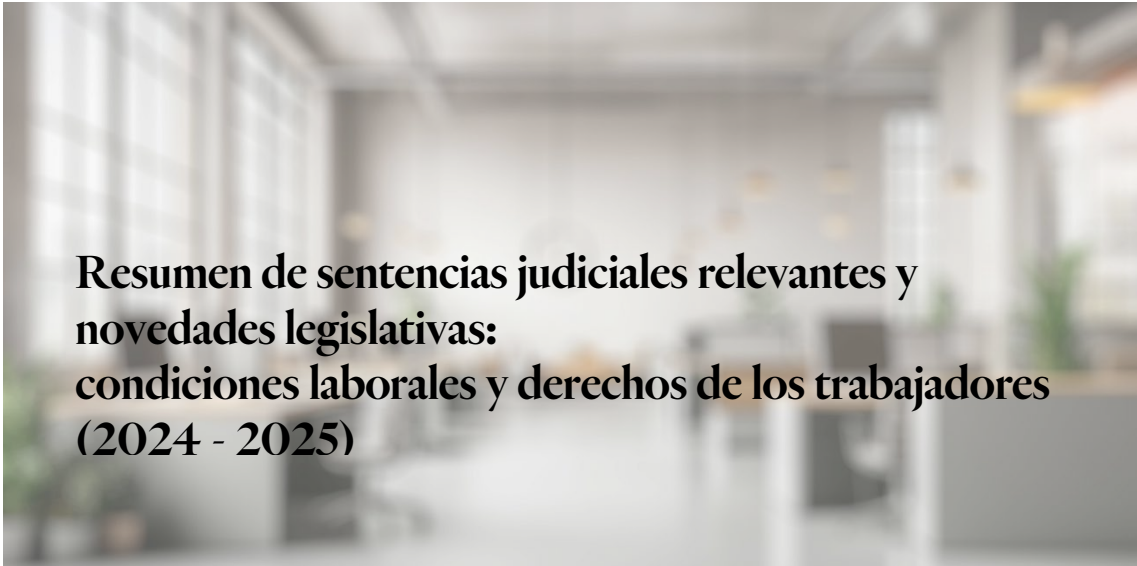


RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral

12 de febrero de 2025



Resumen de sentencias judiciales relevantes y novedades legislativas: condiciones laborales y derechos de los trabajadores (2024 - 2025)

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal Supremo entre los meses de noviembre de 2024 y enero de 2025 y por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares en mayo de 2024, tratan temas como la compensación por daños y perjuicios en caso de discriminación salarial, el uso de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, o la reducción de los complementos salariales en proporción a la reducción de jornada por guarda legal. A través de estas sentencias, se perfilan importantes implicaciones para empresas y personas trabajadoras, así como las interpretaciones actuales de las normativas laborales vigentes en España. Asimismo, también se introducen algunas novedades legislativas de gran relevancia en materia social.

rocajunyent.com

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2024 \(rec. núm. 2655/2023\)](#)

El Tribunal Supremo examina en esta sentencia la indemnización por daños y perjuicios en casos de discriminación salarial derivados de la inaplicación de las mejoras del Convenio Colectivo a los trabajadores temporales. En suplicación, el TSJ de Andalucía desestimó la obligación de la empresa de indemnizar las diferencias retributivas no abonadas por concepto de lucro cesante, argumentando la prescripción de la acción por entender que se reclamaban diferencias salariales. Frente a dicho antecedente, la Sala del Tribunal Supremo considera que el derecho a la igualdad retributiva, que prohíbe un salario inferior debido a la condición de temporalidad, justifica la compensación de los daños tanto materiales como morales a través de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales. Para el Tribunal Supremo la elección de la modalidad procesal resulta fundamental en este caso, ya que permite extender el plazo de prescripción de la acción propio de reclamaciones salariales a un año a partir del cese de la situación discriminatoria. En la misma línea, se hace referencia a la posibilidad de condena conjunta de una indemnización que incluya tanto la remuneración dejada de percibir (lucro cesante) como una indemnización por daños y perjuicios (daños morales).

[Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2024 \(rec. núm. 41/2023\)](#)

El Tribunal Supremo resuelve la demanda de conflicto colectivo interpuesta por CC.OO. y UGT contra Siemens Rail Automation S.A.U. Los sindicatos pretendían que se declarara la nulidad, y, subsidiariamente, el carácter injustificado, de la decisión empresarial de que las personas trabajadoras dejaran de percibir los complementos salariales asociados a compensar la asistencia al centro de trabajo (subvención de comida y plus de transporte) por incluir una compensación por el trabajo a distancia. En primer lugar, el Tribunal resuelve que la acción de impugnación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ha caducado en tanto que el plazo de 20 días hábiles que establece el artículo 138.1 LRJS empieza a computar a partir del día siguiente a la notificación por escrito de la empresa a sus trabajadores. Ello con independencia de que la empresa hubiere seguido o no el procedimiento del artículo 41 ET. En segundo lugar, resuelve que Siemens no ha vulnerado la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia, que tiene como fin que los trabajadores conserven las condiciones más beneficiosas que disfrutaran antes de la entrada en vigor de dicha ley. Principalmente, porque las modificaciones realizadas por parte de la empresa son anteriores a su entrada en vigor.

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero de 2025 (rec. núm. 5248/2023)

El Tribunal Supremo valora si es posible utilizar las cámaras de videovigilancia para confirmar las sospechas razonables de que una dependiente ha cometido actos irregulares. En concreto, la trabajadora fue despedida por comprarse prendas de ropa y, posteriormente, reintegrarse el importe de la compra sin devolver las prendas. El Tribunal Supremo entiende que pueden utilizarse las cámaras de videovigilancia con la finalidad de verificar la comisión de un acto flagrantemente ilícito cuando, como en el caso enjuiciado, se cumpla con el artículo 89.1 LOPD en relación con el artículo 22.4 LOPD. Es decir, siempre que: (i) las cámaras estén visibles; (ii) conste un distintivo informativo de que se está grabando; (iii) se informe a la representación de las personas trabajadoras al respecto. De esta forma, se anula la sentencia emitida por el TSJ del País Vasco que había declarado la nulidad del despido de la trabajadora.

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero de 2025 (rec. núm. 1038/2023)

El Tribunal Supremo determina que el plus de turnicidad debe percibirse en su integridad también cuando una persona trabajadora está en situación de reducción de jornada por guarda legal. En este caso, la trabajadora tenía una reducción de jornada del 50% por cuidado de su hijo menor de 12 años, pero mantenía la turnicidad de mañana, tarde y noche. La empresa pedía en casación que el plus de turnicidad se percibiese en proporción al tiempo trabajado. Sin embargo, el Tribunal Supremo entiende que el plus de turnicidad retribuye las consecuencias negativas de trabajar a turnos y, por tanto, no está vinculado con la duración de la jornada de trabajo. Además, hace una interpretación de la norma aplicando la perspectiva de género, ya que la mayoría de las personas que se acogen a una reducción de jornada por guarda legal son mujeres. En definitiva, confirma que en estos casos se debe percibir el plus de turnicidad en su integridad sin reducción proporcional.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 13 de mayo de 2024 (rec. núm. 3/2022)

El TSJ de Baleares aborda en esta sentencia el momento en que surge la obligación de iniciar el periodo de consultas de un despido colectivo, aplicando la doctrina de la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024 (C-598/22), en relación con la Directiva 98/59/CE, relativa a los despidos colectivos. En el asunto bajo consideración, la Compañía Resorts Mallorca Hotels Internacional S.L. enfrenta dificultades organizativas y productivas que la llevan a implementar diversas medidas de reestructuración. En concreto, la Compañía decide traspasar la gestión de 13 de sus 20 hoteles, de manera simultánea a la negociación de bajas voluntarias con 9 de las

personas trabajadoras que pasarán a trabajar para la empresa cesionaria. Consiguiendo mantener, como resultado de estas decisiones, una plantilla de servicios centrales de 32 personas. De este total, 8 fueron despedidos por razones organizativas y productivas. Considerando el marco descrito, la Sala, a la luz de la respuesta dada por la STJUE de 22 de febrero de 2024 (C-598/22), concluye que la obligación de consulta surge en el momento en que la empresa, en el marco de un proceso de reestructuración, contempla o proyecta una reducción de puestos de trabajo que podría superar los umbrales establecidos. En este sentido, el Tribunal considera que la Compañía ya había adoptado decisiones estratégicas con vistas a evitar las extinciones contractuales, lo que justifica la apertura del proceso de consultas. Para la Sala, el objetivo de esta obligación es evitar, reducir o atenuar las consecuencias de los despidos colectivos, por lo que el periodo de consultas debió iniciarse con la adopción de las primeras medidas estratégicas de reestructuración, independientemente de que finalmente se alcanzaran o no los umbrales numéricos de despidos colectivos. En atención a lo mencionado, el TSJ de Baleares declara nulas las extinciones contractuales por no haberse seguido los correspondientes trámites procesales.

Novedades legislativas

[Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad](#)

Esta norma recupera algunas de las medidas sociolaborales que decayeron a consecuencia de la no convalidación del Real Decreto-ley 9/2024. En materia de revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas: (i) las pensiones contributivas se incrementan un 2,8% con carácter general, (ii) se establece el límite máximo para la percepción de las pensiones públicas en 3.267,60 euros mensuales (45.746,40 euros anuales), (iii) el complemento para la reducción de la brecha de género se fija en 35,90 euros mensuales, (iv) la cuantía mínima de vejez e invalidez SOVI no concurrentes con otras pensiones se fija en 7.840,00 euros anuales y en 7.610,40 euros anuales si concurre con otras pensiones, (v) la cuantía de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación se fija en 7.905,80 euros, (vi) se fija en 5.805,60 euros anuales la cuantía correspondiente a las prestaciones familiares de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, por hijo a cargo con 18 años o más y un grado de discapacidad mayor del 65%; la cuantía será de 8.707,20 euros anuales si la discapacidad es mayor o igual al 75%.

En materia de normas de cotización, estas se prorrogan pero introduciéndose las siguientes actualizaciones: (i) se incrementan las bases mínimas de cotización al mismo porcentaje que lo haga el SMI incrementado en un sexto; (ii) la base y el tope

rocajunyent.com

máximo de cotización se fijará aplicando el 2,8% correspondiente a la revalorización de las pensiones, más el 1,2% que establece la disposición transitoria 38 de la Ley General de la Seguridad Social, en total 4.909'50€ mensual; (iii) durante el año 2025, el tipo de cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) será de 0,80%, correspondiendo el 0,67% al empresario y el 0,13% a la persona trabajadora; (iv) se aplica de manera exclusiva a las personas trabajadoras por cuenta ajena la cotización adicional de solidaridad para los casos en que la retribución supere el importe de la base máxima de cotización. A su vez se amplía la obligación de mantenimiento del empleo para empresas beneficiarias de exenciones en la cotización de personas trabajadoras afectados por ERTes al plazo de mínimo 6 meses y máximo 2 años. Por último, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2025 la prohibición de despedir por causas objetivas vinculadas al aumento de los costes energéticos de empresas beneficiarias de ayudas directas.

Boletín de Noticias Red 2/2025, publicado por la Tesorería General de la Seguridad Social

Ofrece aclaraciones sobre los cambios implementados en la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2025) tras la entrada en vigor del Real Decreto 10/2025, el 16 de enero de 2025. Esta normativa establece plazos clave para su aplicación, destacando la obligación de que todas las unidades económicas comuniquen la codificación de su actividad económica según la CNAE-2025 entre el 1 de marzo y el 30 de junio de 2025. Además, los responsables ya registrados deben cumplir con esta obligación antes del 30 de junio de 2025, mientras que los nuevos sujetos responsables deben comunicar la codificación en el momento de su incorporación. Durante el período de transición, deberán seguir utilizando la codificación según la CNAE-2009 hasta que se adapte completamente la legislación de la Seguridad Social a la nueva clasificación.

Novedades en materia de registro de jornada

El Consejo de Ministros aprobó en fecha de 4 de febrero de 2025 el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital. El anteproyecto está basado en el [acuerdo previo](#) alcanzado entre el Ministerio de Trabajo, CC.OO. y UGT, sin contar con la patronal. Para la entrada en vigor de dicho anteproyecto es necesario que el Parlamento lo apruebe.

De ser así, entrará en vigor un nuevo artículo 34 bis en el Estatuto de los Trabajadores (ET) que regulará de forma armonizada y completa los aspectos relativos al registro de

jornada, modificando el vigente artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (en vigor desde el 12 de mayo de 2019). Asimismo, se incorporará dentro del nuevo 34 bis ET la regulación del registro de jornada en los contratos a tiempo parcial (artículo 12.4.c) ET) y el registro de las horas extraordinarias (artículo 35.5 ET).

De este modo, se introducen en el Estatuto de los Trabajadores los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que ya eran exigibles a raíz de las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18). Además, el anteproyecto de ley incorpora en su articulado modificaciones de los criterios jurisprudenciales aplicables actualmente.

Desde el Departamento Laboral de RocaJunyent se ha publicado un [informe](#) con un análisis detallado de la “futura” nueva regulación del registro de jornada, comparándola con el vigente artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, así como los pronunciamientos judiciales más relevantes y el Criterio Técnico 101/2019 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García
mj.sanchez@rocajunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz
a.rodriuez@rocajunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriuez@rocajunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinez@rocajunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocajunyent.com

Comité editorial: [Juan Peña Moncho](#).