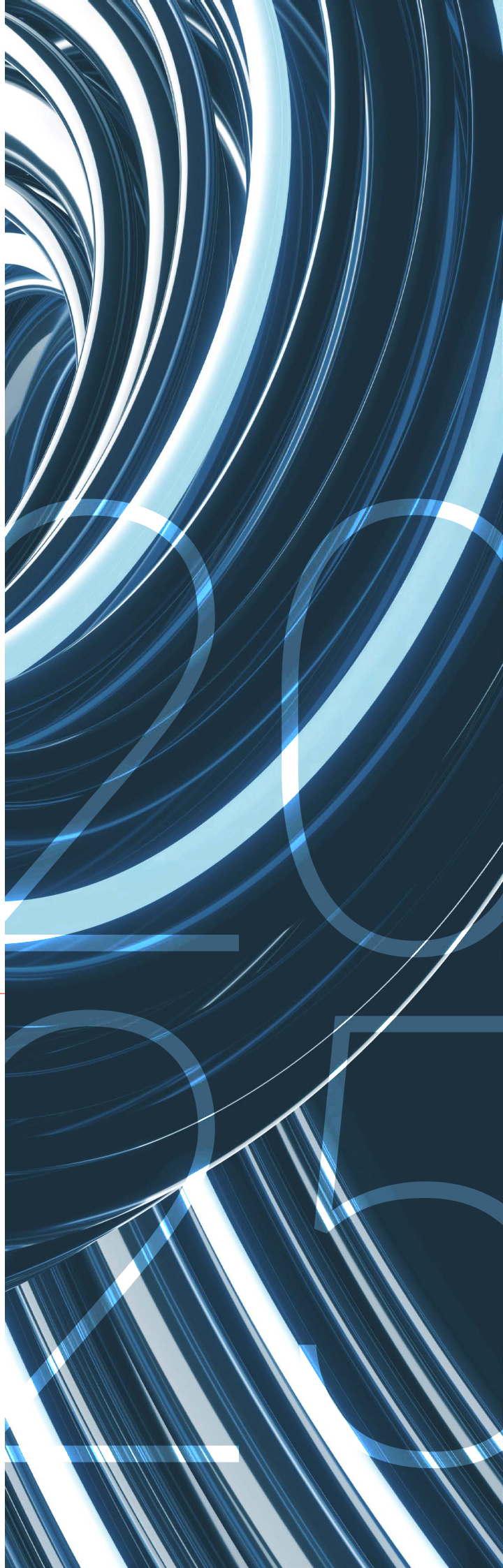
Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral, compensación y beneficios

ENERO 2025

- Artículo doctrinal
- Novedades legislativas
- Novedades jurisprudenciales



Índice

ARTÍCULO DOCTRINAL

Novedades laborales en las leyes de derecho de defensa y de eficiencia del servicio público de justicia /3

NOVEDADES LEGISLATIVAS

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El Tribunal Supremo aclara que, hasta la fecha, no existe norma alguna que obligue a las empresas a facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras información sobre la retribuión individualizada de la plantilla /14

El desplazamiento al domicilio del cliente como tiempo de trabajo /16

¿Conflicto jurídico o conflicto de intereses?
La comodidad del trabajador llevada a juicio. /20

Una nueva resolución del tribunal de justicia de la unión europea vuelve a poner el foco en las carencias de la normativa interna española. /23

Artículo doctrinal

Novedades legislativas

Novedades jurisprudenciales

ARTÍCULO DOCTRINAL

Novedades laborales en las leyes de derecho de defensa y de eficiencia del servicio público de justicia

Contenido

1. Consideraciones generales

2. Principales novedades laborales introducidas por la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa.

2.1. Ampliación de la garantía de indemnidad en el ámbito laboral: protección reforzada de los derechos de los trabajadores frente a represalias.

2.2. Reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita de las organizaciones sindicales en los procesos concursales.

2.3. Los derechos de conciliación "procesales" de los profesionales de la abogacía.

2.4. Aplicación de las especialidades procesales de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, al ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

3. Principales novedades laborales introducidas por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

3.1. Subsanación del "error técnico" de la Ley de Paridad. Vuelta a la nulidad objetiva o automática de los despidos.

3.2. Extinción del contrato de trabajo por impago o retraso del pago de los salarios.

3.3. Exención de tributación de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador.

3.4. Nuevas funciones de los inspectores de Trabajo ajenas a la función inspectora que no vulneran la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades al servicio de las Administraciones públicas.

3.5. Modificaciones en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

3.6. Reformas introducidas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

3.6.1. Impulso a las resoluciones orales

3.6.2. Aclaración del cómputo de plazos de caducidad y prescripción.

3.6.3. Aumento de la multa por mala fe o temeridad.

3.6.4. Posibilidad del señalamiento separado de los actos de conciliación y juicio.

3.6.5. Aportación anticipada de la prueba documental o pericial.

3.6.6. Posibilidad expresa de alcanzar acuerdos por escrito.

3.6.7. Ampliación a diez días del plazo para solicitar diligencias de preparación de prueba.

3.6.8. Novedades en el recurso de casación, la introducción del interés casacional objetivo.

3.6.9. Mejoras técnicas en la ejecución.

1. Consideraciones generales

El Boletín Oficial del Estado del 11 de noviembre de 2024 publicó Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa ("LO 5/2024"), en vigor a partir del 4 de diciembre. Esta ley, esperada desde hace años, introduce cambios significativos en la regulación de la abogacía y la protección del derecho de defensa en España, y regula cuestiones como el derecho a la conciliación, la transparencia en honorarios, el secreto profesional, el papel de los Colegios y algunos aspectos de la justicia gratuita.

El pasado 3 de enero de 2025 el Boletín Oficial del Estado publicó la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia ("LO 1/2025"), en vigor como regla general (ya que hay excepciones en su disposición final trigésima octava) a partir del 3 de abril de 2025 para los procedimientos judiciales que se inicien a partir de dicha fecha (disposición transitoria 9ª). Esta nueva ley incorpora una serie de medidas que buscan, entre otros aspectos: (i) garantizar la eficiencia procesal en el ámbito civil, mercantil y penal; (ii) impulsar el uso de los métodos alternativos de resolución de controversias; (iii) modificar el régimen general en materia de costas, introduciendo nuevos criterios para su imposición por parte de los tribunales; (iv) mejorar la protección a las víctimas; y (v) especializar las competencias judiciales.

Ambas leyes orgánicas introducen novedades laborales cuyas líneas generales analizaremos a continuación.

2. Principales novedades laborales introducidas por la ley orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del derecho de defensa.

2.1. Ampliación de la garantía de indemnidad en el ámbito laboral: protección reforzada de los derechos de los trabajadores frente a represalias.

El concepto de garantía de indemnidad, de creación judicial, surge íntimamente conectado al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. El art. 24.1º de nuestra Constitución vincula dicha tutela con el derecho a la no indefensión, o, lo que es lo mismo, al derecho de defensa, configurándolo, como bien menciona el Preámbulo de la LO 5/2024 "*como dos caras de la misma moneda y como corolario inherente al funcionamiento de un Estado de Derecho*".

Hasta ahora el art. 17.1º del ET mencionaba la garantía de indemnidad en el ámbito laboral al establecer que "*serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*".

La LO 5/2024 reconoce en su artículo 12.3º (bajo la rúbrica "*protección del derecho de defensa*" que "*Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa*", y en su disposición adicional tercera establece bajo la rúbrica "*protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras*" que:

> *"1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales.*
>
> *2. Dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos".*

Esta protección del entorno familiar del trabajador reclamante frente a represalias indirectas ya se había reconocido por algunas sentencias, como por ejemplo la sentencia núm. 882/2019, de 29 de agosto, de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, ECLI:

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

ES:TSJICAN:2019:2116, que declaró la existencia de discriminación por asociación o por vinculación y declaró nulo el despido por bajo rendimiento de una trabajadora que no tenía sanciones previas ni se le había avisado antes sobre su defectuoso desempeño de la actividad, pero si tenía una relación sentimental con un miembro del comité de empresa que resultaba "incómodo" al haber desplegado una amplia actividad sindical (incluida una denuncia ante la Inspección de Trabajo y una demanda impugnando la modificación de sus turnos de trabajo). Además, esta sentencia condenó a la empresa a abonar a la actora una indemnización por importe de 6.251 € por la vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación. En la misma línea de pensamiento la sentencia núm. 1218/2022, de 23 de junio, de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, ECLI: ES:TSJCLM:2022:2076, declaró nulo el cese de una trabajadora motivado por la actividad sindical de su pareja sentimental, al considerar razonable que la protección del derecho a la libertad sindical y a la garantía de indemnidad se extienda a aquellas personas que por su estrecha relación o vinculación con el trabajador reclamante pudieran verse perjudicadas como consecuencia de la actividad desarrollada por el trabajador vindicativo, pues en ocasiones resulta tan perjudicial para el mismo el daño infligido a dichas personas de su entorno íntimo como a sí mismo, constituyendo un modo de discriminación por vinculación, salvo que dicha práctica pueda resultar objetivamente justificada. Además, esta sentencia condenó a la empresa a abonar a la actora una indemnización por importe de 6.000 € por la vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación.

El artículo 39.1º de la Constitución española ordena a los poderes públicos que aseguren "*la protección social, económica y jurídica de la familia*". La familia como concepto jurídico no está definida en la Constitución española ni en la legislación ordinaria, pero la protección ofrecida por su art. 39 no se limita a las familias constituidas a partir del matrimonio, sino que recoge un concepto de familia cultural, abierto y plural adaptable a las necesidades sociales que puedan existir en un momento dado. De ahí que la disposición adicional tercera de la LO 5/2024 extienda el derecho a la indemnidad al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos/as, padres/madres, abuelo/a, hermano/a, nieto/a) o afinidad (hijos/as políticos/as, suegros/as, abuelos/as del cónyuge y cuñados/as) que presten servicios en la misma empresa.

En este estado de cosas, tras la LO 5/2024 existirán indicios de la vulneración del derecho fundamental a la indemnidad cuando: (i) la persona trabajadora ejercite (por sí misma o a través de sus representantes legales) cualquier actuación ante la empresa o ante una autoridad administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales; y (ii) exista una conexión entre la citada actuación y una consecuencia desfavorable para la persona trabajadora, su cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa. En tal caso, para desvirtuar esos indicios (que, como señala nuestro Tribunal Constitucional, son un poco más que la sospecha, y un poco menos que la certeza) la empresa tendrá la carga de probar (no basta con alegar) que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración del citado derecho fundamental.

¿La LO 5/2024 hace que la persona trabajadora ya no deba aportar indicios que pongan de manifiesto su voluntad exteriorizada ante la empresa de reclamar ante los tribunales o la ITSS sus derechos como trabajador? ¿Esta protección reforzada de la garantía de indemnidad abarcar a todos aquellos supuestos de una misma relación con una pluralidad de empresas (grupo de empresas, subcontratación, empresa de trabajo temporal y usuaria, etc.)?

La garantía de indemnidad no puede ser un seguro ilimitado para la prosperidad de cualquier demanda del trabajador, es decir, no es un derecho absoluto ni ilimitado y debe analizarse caso por caso en el ámbito -como regla general- de la sociedad o persona jurídica que aparece realmente como tal en el contrato de trabajo.

El hecho de que haya una diferencia de pareceres entre el empresario y trabajador en algún aspecto de la relación laboral, o de que existan

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

comunicaciones o reclamaciones internas de la persona trabajadora a través de un abogado o del comité de empresa, no implica necesariamente que se aplique de forma automática la garantía de indemnidad. Tampoco puede aplicarse de forma automática la garantía de indemnidad cuando la denuncia presentada por la persona trabajadora se produce el mismo día de su despido o al extinguirse el contrato en la fecha inicialmente prevista, en especial cuando no consta acreditado que la persona trabajadora hubiera formulado con carácter previo a su despido reclamación alguna frente a la empresa.

En definitiva, los tribunales de justicia deben observar ciertas cautelas a la hora de convencerse acerca de si la medida empresarial de que se trate se debe o no a una represalia por el ejercicio anterior de un derecho por parte de la persona trabajadora.

Habrá que esperar a la respuesta jurisprudencial en los conflictos que se produzcan aplicando el artículo 12.3º y la disposición adicional tercera de la LO 5/2024.

2.2. Reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita de las organizaciones sindicales en los procesos concursales.

La disposición final 3ª de la LO 5/2024 modifica la Ley 1/1996, de 10 de enero, para reconocer a las organizaciones sindicales el beneficio de justifica gratuita en los procesos concursales. Por lo tanto, los sindicatos «*estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de las personas trabajadoras y beneficiarias de la Seguridad Social*» en los procesos concursales, sin que tengan que demostrar su condición de mayor representatividad.

2.3. Los derechos de conciliación "procesales" de los profesionales de la abogacía.

El artículo 14 de esta LO 5/2024 contempla los derechos de conciliación y el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad para el profesional de la abogacía. Por consiguiente, los profesionales de la abogacía tendrán derecho a solicitar en el marco de las actuaciones procesales la suspensión del procedimiento judicial o el nuevo señalamiento de actuaciones procesales en casos de fuerza mayor u otro motivo de análoga entidad, tales como el nacimiento o cuidado de menor, la adopción o acogimiento de menores, la hospitalización de cónyuge o de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad y de pariente o familiar a cargo, y el fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También se podrá solicitar la suspensión del procedimiento por accidente o enfermedad del profesional de la abogacía interviniente que requiera hospitalización o por baja médica sin hospitalización. En todo caso, la suspensión y el nuevo señalamiento de los actos procesales se regirán por la ley procesal que regule el procedimiento.

2.4. Aplicación de las especialidades procesales de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, al ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

La disposición adicional primera de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (de la LRJS), en íntima conexión con su artículo 22, bajo la rúbrica "especialidades procesales", ordenó aplicar al proceso social las especialidades procesales contempladas en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre (BOE 28 noviembre 1997), de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas, en los casos y términos previstos por dicha Ley y por la normativa que la complementa y desarrolla.

En el orden jurisdiccional social estas especialidades procesales están recogidas en los artículos 22, 60.3º, 69 a 73, 82.1º párrafo segundo y apartado 5º, 91.6º, 95.5º, 118.1º, 229.4º y 287 de la de la LRJS, a las que deben añadirse por vía supletoria las previstas en los artículos 151.2º, 315 y 381 de la LEC.

La Ley de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas dedica su capítulo III (arts. 11 a 15) a lo que denomina "especialidades procesales

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

aplicables al Estado", y en su exposición de motivos también habla indistintamente de "prerrogativas procesales", sin que sean sinónimos de "privilegios" procesales.

Ahora la disposición final 4ª de la LO 5/2024 modifica la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de asistencia jurídica al Estado e instituciones públicas para señalar, en un nuevo texto de su Disposición Adicional 3ª, que los artículos 2, 4 a 9 y 11 a 16 de la presente Ley serán de aplicación al ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social en la medida en que, atendida la naturaleza de las mismas y lo dispuesto por las leyes vigentes, aquellos preceptos que les sean aplicables, si bien las referencias contenidas en aquellos a los abogados del Estado y a la Abogacía General del Estado, al Servicio Jurídico del Estado o a la Dirección del Servicio Jurídico del Estado, se entenderán efectuadas, respectivamente, a los letrados de la Administración de la Seguridad Social, al Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social o a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Esta misma Disposición Final 4ª de la LO 5/2024 introduce una nueva Disposición Adicional 7ª en la citada Ley 52/1997 para destacar: (i) que la asistencia jurídica letrada que presten los abogados del Estado, los letrados de las Cortes Generales, los letrados de la Administración de la Seguridad Social y los restantes letrados previstos por la citada Ley 52/1997, se regirá por la libertad de criterio técnico con sujeción en todo caso a las instrucciones emanadas por el centro directivo que ejerza la dirección de la asistencia jurídica, en el marco del principio de unidad de doctrina; (ii) que el personal al servicio del Estado, de los órganos constitucionales y de las administraciones públicas o entidades públicas que asuma en virtud de esta ley las funciones de asistencia jurídica letrada, está dispensado de la obligación de colegiación y no quedará sometido al régimen disciplinario colegial. La garantía institucional del ejercicio de la función de asistencia jurídica letrada y el régimen disciplinario de estos empleados públicos corresponderán a los centros directivos que dirigen los servicios jurídicos en los que se integren.

3. Principales novedades laborales introducidas por la ley orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia

3.1. Subsanación del "error técnico" de la Ley de Paridad. Vuelta a la nulidad objetiva o automática de los despidos.

Con efectos de 22/08/2024 la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto (Ley de Paridad) modificó los arts. 53.4.b) y 55.5.b) del ET haciendo desaparecer la consideración como nulo del despido de las personas trabajadoras que solicitasen permisos de cinco días para cuidar de familiares enfermos o adaptación en su jornada laboral por motivos de conciliación. Esta omisión se había considerado un «error técnico» al haber realizado la modificación normativa sobre una versión no actualizada del ET.

La Ley Orgánica 1/2025 subsana este «error técnico» y recupera la nulidad objetiva del despido para los casos en los que el trabajador había solicitado adaptaciones de jornada o que estuviesen en permiso por cuidado de hijos, familiares y convivientes a través de una nueva redacción de los arts. 53.4.b (despidos objetivos) y 55.5.b (despidos disciplinarios) del ET.

3.2. Extinción del contrato de trabajo por impago o retraso del pago de los salarios.

La Ley Orgánica 1/2025 modifica el art. 50 del ET en relación a las causas de extinción del contrato de trabajo por impago o retraso de los salarios, con derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente. Concretamente se añade lo siguiente al apartado 1, letra b:

"*Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no*

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos".

La referencia a la falta de pago de tres mensualidades "completas" de salario incorpora al texto de la ley la jurisprudencia en la materia. La reforma comentada añade, además, un periodo de referencia de un año en el que deben de producirse los señalados impagos (no especifica que deba tratarse del año natural o el que coincida con el ejercicio económico de la empresa). Ahora bien, si el impago es continuado, a partir del tercer mes la persona trabajadora puede reclamar la extinción indemnizada sin necesidad de esperar a que pase un año. Cuando los incumplimientos empresariales no alcancen estos requisitos del nuevo apartado 1, letra b) del art. 50 del ET alcancen estos requisitos, el órgano judicial podrá decidir la extinción del contrato con base a otros parámetros (por ejemplo, se podría llegar a aceptar la extinción del contrato con un impago inferior a los tres meses si, además, esto va acompañado de un retraso superior en 15 días a contar desde la fecha en la que se deba de abonar el salario o durante seis meses, aún no consecutivos).

En definitiva, los efectos de la reforma llevada a cabo sobre el art. 50.1 b) ET ofrece a los tribunales de justicia referencias legales para permitir una interpretación más uniforme que favorezca la seguridad jurídica (especialmente en el tema de los retrasos continuados).

3.3. Exención de tributación de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador.

Por razones de seguridad jurídica, se modifica el art. 7.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, es decir, la exención prevista para las indemnizaciones por despido o cese de los trabajadores y trabajadoras, así se elimina cualquier duda interpretativa y se confirma expresamente a nivel legal que no derivan de un pacto, convenio o contrato, las indemnizaciones acordadas ante el servicio administrativo como paso previo al inicio de la vía judicial social. Se añade lo siguiente:

"No tendrán la consideración de indemnizaciones establecidas en virtud de convenio, pacto o contrato, las acordadas en el acto de conciliación ante el Servicio administrativo al que se refiere el artículo 63 de la de la LRJS".

3.4. Nuevas funciones de los inspectores de Trabajo ajenas a la función inspectora que no vulneran la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades al servicio de las Administraciones públicas.

La disposición adicional 25ª LO 1/2025 incluye una nueva disposición adicional 11ª en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con la siguiente redacción:

"*El personal funcionario previsto en el artículo 3 de esta ley, podrá realizar actividades de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales ajenas a la función inspectora, en el ámbito de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales constituidos mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del ET, de acuerdo con las normas reguladoras del funcionamiento de los mismos, así como funciones arbitrales previstas en el artículo 76 del ET, siempre que estas actividades no tengan carácter permanente.*

Dichas actividades quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades al servicio de las Administraciones públicas".

3.5. Modificaciones en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El Título I de la LO 1/2025 se centra en la reorganización de la Administración de Justicia en todos sus niveles. Se transforman los juzgados unipersonales en Tribunales de Instancia (se apuesta por una organización colegiada del primer nivel jurisdiccional de forma que los 3.803 juzgados actuales son sustituidos por 431 Tribunales de Instancia en cada partido judicial).

El impacto del nuevo modelo organizativo en el orden jurisdiccional social, cuya implantación efectiva se difiere al 31 de diciembre de 2025, se caracteriza por la desaparición de los juzgados de lo social y su sustitución por las futuras

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

secciones de lo social del tribunal de instancia. Se mantienen la ubicación y demarcación de los actuales Juzgados de lo Social, dado que las nuevas secciones de los social tienen su sede en las capitales de provincia pudiendo ubicarse en otras localidades o extender su competencia a más de una provincia de una misma Comunidad Autónoma en los mismos términos que los 393 juzgados de lo social actuales (art. 94 de la LOPJ). Existirá un presidente de sección de lo social cuando el tribunal de instancia tenga dos o más secciones, existan ocho o más plazas judiciales de lo social y el tribunal de instancia tenga un número total de doce o más plazas (art. 84.3 de la LRJS). En otro caso las funciones las ejerce directamente el Presidente del Tribunal de Instancia.

3.6. Reformas introducidas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Más inmediato será el impacto de las novedades procesales introducidas en la de la LRJS que analizamos a continuación (que entrarán en vigor -con alguna particularidad- para los procedimientos incoados a partir del 4 de abril de 2025) y que acercan el juicio laboral a algunos modos del procedimiento civil.

El art. 24 de la LO 1/2025 modifica los artículos 50, 65, 75.4, 82, 83.4, 95, 90, 196, 219, 221 y 224, 225, 260 y 265 de la de la LRJS. A continuación, examinamos las principales novedades introducidas.

3.6.1. Impulso a las resoluciones orales

La posibilidad del dictado de sentencias orales se extiende a todos los procedimientos, incluso a los que tienen acceso a suplicación, aunque sigue siendo necesario redactar por escrito los hechos probados e incluir en la motivación oral que sustituye a los fundamentos de derecho los razonamientos que han llevado a la conclusión (art. 97.21 de la de la LRJS) a efectos de permitir cumplir la técnica del recurso extraordinario de suplicación (técnica que podría dificultarse en una sentencia oral que no cumpliera estas obligaciones).

3.6.2. Aclaración del cómputo de plazos de caducidad y prescripción.

La reforma art. 65 de la de la LRJS incorpora los criterios ya recogidos por la jurisprudencia para clarificar en aras de la seguridad jurídica el cómputo de plazos de prescripción o de caducidad, reiniciándose o reanudándose respectivamente el cómputo de los citados plazos al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

3.6.3. Aumento de la multa por mala fe o temeridad.

La multa por mala fe o temeridad del art. 75.4º de la de la LRJS (cuyo mínimo pasa a ser 600 euros, manteniéndose el máximo de 6.000 euros) también aplicable al litigante que no acude injustificadamente al acto de conciliación o mediación previas (art. 97.3º de la de la LRJS), a la parte que con ánimo dilatorio o mala fe procesal no presenta anticipadamente la prueba (art. 82.5º de la de la LRJS) o no comparece injustificadamente ante la conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia (ahora también de posible convocatoria separada, art. 83.3º de la de la LRJS).

3.6.4. Posibilidad del señalamiento separado de los actos de conciliación y juicio.

La conciliación anticipada, en distinta convocatoria al juicio, puede ser solicitada por las partes o acordarse de oficio por el Letrado, caso de entender que por la naturaleza y circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente a casos análogos pudiera ser factible que las partes alcancen un acuerdo (art. 82.2º de la LRJS). Dicha conciliación debe celebrarse en los diez días siguientes a la admisión de la demanda y celebrarse con al menos 30 días de antelación al juicio. Conviene recordar que, de acordarse dicha conciliación anticipada la incomparecencia injustificada puede conllevar la imposición de sanción pecuniaria, así como costas de hasta 600 euros para el empresario (art. 83.3 en relación al art. 97.3º y 66 de la LRJS). La celebración anticipada en caso de que

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

no se llegue a un acuerdo exige que se deje constancia de los aspectos controvertidos que lo hayan impedido y de las cuestiones procesales que puedan conllevar la suspensión, requiriendo de subsanación a las partes (art. 84.3º de la LRJS), es decir la conciliación se convierte en una especie de audiencia previa con finalidad subsanatoria, cuestión muy habitual en la práctica en casos de litisconsorcios pasivos necesarios derivados de la existencia de sucesiones de empresas o situaciones concursales motivadores de múltiples suspensiones.

Sigue en vigor tanto la posibilidad de las partes de formalizar la conciliación sin esperar a la fecha del juicio (art. 82.4º de la de la LRJS).

Se suprime el apartado 2º del artículo 80 de la de la LRJS, es decir, la obligación de presentar tantas copias de la demanda como partes demandadas haya, y otra más para el Ministerio Fiscal.

3.6.5. Aportación anticipada de la prueba documental o pericial.

Se exige a los tribunales que ordenen la aportación anticipada con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse (nada se dice de otros medios de prueba, como la aportación anticipada de grabaciones, cada vez más habituales). Se establece como consecuencia de su no aportación la inadmisión, excepto en los casos indicados en la norma. Asimismo, se establece el formato electrónico como formato de presentación de la prueba.

En concreto, la LO 1/2025 da nueva redacción al art. 82 de la LRJS, lo que implica dejar sin efecto el 82.4, renumerar los preceptos e introducir el art. 82.5 con el siguiente tenor literal:

> *"5. En la citación también se requerirá el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse. La prueba se deberá presentar en formato electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, en cuyo caso se admitirá la presentación en papel o en otros soportes no digitales.*
>
> *Transcurrido este plazo, sólo se admitirá a la parte actora o demandada los documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto cuando se hallen en alguno de los casos siguientes:*
>
> *1.º Ser de fecha posterior siempre que no se hubiesen podido confeccionar ni obtener con anterioridad a dicho momento procesal.*
>
> *2.º Tratarse de documentos, medios o instrumentos de fecha anterior, cuando la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia.*
>
> *3.º No haber sido posible obtener la prueba documental o dictamen pericial con anterioridad por causas no imputables a la parte, siempre que se hubiera efectuado en plazo la designación del archivo, protocolo o lugar en que se encuentren, o el registro, libro registro, actuaciones o expediente del que se pretenda obtener una certificación o anunciado, en su caso, el dictamen.*
>
> *Cuando un documento, medio o instrumento sobre hechos relativos al fondo del asunto, se presentase una vez precluido el plazo indicado en este apartado, las demás partes podrán alegar en el juicio la improcedencia de tomarlo en consideración, por no encontrarse en ninguno de los casos indicados. El tribunal resolverá en el acto y, si apreciare ánimo dilatorio o mala fe procesal en la presentación del documento, podrá, además, imponer al responsable una multa dentro de los límites fijados en el apartado 4 del artículo 75 de esta ley (...)".*

3.6.6. Posibilidad expresa de alcanzar acuerdos por escrito.

Cuando el acuerdo venga firmado digitalmente por todas las partes, se dictará decreto en el plazo máximo de tres días sin más trámite. En estos

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

casos se prescinde de la necesidad de la ratificación posterior (art. 84 de la LRJS). De este modo se pone fin así a la actual disparidad de criterios en los Juzgados, aunque nada obsta a que el Juzgado siga haciendo el control de legalidad del acuerdo que contempla el art. 84.2 de la LRJS.

3.6.7. Ampliación a diez días del plazo para solicitar diligencias de preparación de prueba.

La modificación del art. 90.3º de la LRJS amplía el plazo para solicitar diligencias de citación o requerimiento que deben solicitarse con una antelación mínima de diez días frente a los cinco actuales.

Este plazo de diez días es el mismo que prevé el art. 137 bis 4º de la LEC para solicitar las declaraciones por videoconferencia.

3.6.8. Novedades en el recurso de casación, la introducción del interés casacional objetivo.

La principal novedad es la introducción del interés casacional objetivo (art. 219.1º de la LRJS), que deberá justificarse en el escrito de interposición de la casación (art. 224.1º.c) de la LRJS). Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.

b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.

c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.

El Ministerio Fiscal puede interponer el recurso de casación por interés casacional objetivo como un nuevo criterio.

Se añade la falta de interés casacional objetivo como nueva causa de inadmisión del recurso y se introduce la nueva figura de la inadmisión parcial del recurso, que permite la continuación del trámite de los restantes motivos no afectados por la providencia de inadmisión parcial.

El nuevo art. 210.3º de la LRJS habilita a la Sala de Gobierno para determinar mediante acuerdo, que se publicará en el ''Boletín Oficial del Estado'', la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas, incluidas las relativas al formato en el que deban ser presentados, de los escritos de formalización y de impugnación de los recursos de casación (así sucedía ya en el ámbito contencioso-administrativo, como puede verse en el Acuerdo de 19 de mayo de 2016, del CGPJ, que aprueba el Acuerdo de 20 de abril de 2016, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, sobre la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas de los escritos procesales referidos al Recurso de Casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo, BOE núm 162, de 6 de julio de 2016).

También se elimina toda mención a las copias para el resto de partes o la sustitución de los autos de inadmisión por las providencias, sucintamente motivadas y sin recurso (apartado 2º del artículo 236 de la LRJS).

3.6.9. Mejoras técnicas en la ejecución.

La modificación del art. 260.2º de la LRJS acaba: (i) con la antinomia existente desde la implantación de las subastas electrónicas sobre el momento preclusivo para la interposición de la tercería de dominio; (ii) con la especialidad de las subastas desiertas en las que, hasta la fecha el ejecutante podía solicitar la adjudicación por el 30% del avalúo. Ahora se remite íntegramente al régimen procesal civil en el cual se ha producido una importante reforma de las subastas electrónicas.

Será la práctica diaria la que juzgará el acierto de estas novedades laborales introducidas por las leyes orgánicas 5/2024 y 1/2025.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

NOVEDADES LEGISLATIVAS

- Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.
- Orden ISM/87/2025, de 20 de enero, por la que se establecen para el año 2025 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero.
- Después de haber decaído el Real Decreto-ley 9/2024 como consecuencia de su no convalidación (Resolución de 22 de enero de 2025 del Congreso de los Diputados) en el BOE del 29 de enero, se publica el 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. Destacamos:
  - **Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2025**. No se prorroga el SMI de 2024, pero sigue vigente según el Criterio Interpretativo 1/2025 hasta la aprobación del SMI para 2025. Dicha aprobación ya ha tenido lugar el 12 de febrero, con la publicación del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.
  - **Actualización de las bases de cotización a la Seguridad Social**. Incremento automático de las bases mínimas en el mismo porcentaje que el SMI, más un sexto adicional. Las bases máximas se incrementan en un 2,8% más un 1,2% adicional.
  - **Cotización adicional del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y de Solidaridad**.
  - **Compromiso de mantenimiento del empleo**: Exenciones en la cotización durante un ERTE condicionadas a un mantenimiento del empleo entre seis meses y dos años.
  - **Limitación al despido**: Prohibición de despidos por aumento de costes energéticos hasta el 31 de diciembre de 2025 para empresas con apoyo público.
- Real Decreto 35/2025, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025.
- Circular 2/2024, de 18 de diciembre, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, sobre la utilización de modelos normalizados de comisiones y otros gastos imputables a los planes de pensiones para dar cumplimiento a las obligaciones de información de las entidades gestoras de fondos de pensiones.
- Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025).
- Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.
- **Proyectos de Ley:**
  - Proyecto de Ley para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (procedente del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre). El presente Proyecto de Ley constituye la tramitación parlamentaria del RD Ley 11/2024, de especial relevancia en materia (entre otras) de jubilación parcial y contrato de relevo, jubilación activa y protección social del trabajo fijo-discontinuo.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

- **Anteproyecto de Ley:**
  - 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: El Consejo de Ministros aprobó el 4 de febrero el Anteproyecto de Ley que reduce la jornada ordinaria máxima de trabajo a 37,5 horas semanales en cómputo anual. Esta medida, impulsada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, supone la primera reducción desde 1983 y busca mejorar la conciliación laboral y el bienestar de los trabajadores. Se tramitará por vía de urgencia, lo que supone que los plazos tendrán una duración de la mitad de los establecidos con carácter ordinario.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El Tribunal Supremo aclara que, hasta la fecha, no existe norma alguna que obligue a las empresas a facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras información sobre la retribuión individualizada de la plantilla

Blanca Nieto | Abogada

› Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, número 1302/2024, de 21 de noviembre (Rec. 218/2023)

De acuerdo con lo previsto en el artículo 28.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el "**ET**"), "*el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa*".

Como consecuencia de lo anterior, ha surgido un debate entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras sobre si esta última tiene el derecho de acceder a determinados datos que les permitan conocer la retribución individualizada de algunas personas trabajadoras de la empresa.

Pues bien, dicha controversia ha sido resulta por el Tribunal Supremo en Sentencia de 21 de noviembre de 2024, derivando la misma de un conflicto colectivo en el que los sindicatos solicitaban, respecto del registro retributivo, que la empresa aportase todos los datos de cada persona trabajadora. La empresa, por su parte, se negaba a entregar la información de aquellas categorías profesionales o puestos de trabajo ocupados por una sola persona, ya que esto revelaría la retribución individualizada de dichas personas trabajadoras.

En concreto, esta Sentencia tiene su origen en una Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de mayo de 2023 a través de la cual se estimaba la demanda de dos sindicatos que solicitaban que se les proporcionasen los datos retributivos de cada puesto de trabajo de igual valor, ello con independencia del número de personas trabajadoras de cada puesto y del sexo de las personas trabajadoras.

Así, el conflicto comenzó cuando la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC) presentaron demandas separadas ante la Audiencia Nacional, solicitando datos salariales completos del personal de la empresa Ericsson España S.A. Los sindicatos argumentaron que la empresa no cumplía con los requisitos de transparencia al negarse a facilitar información salarial detallada, que debía incluir la media, la mediana y la diferencia porcentual de los salarios en cada puesto de igual valor, sin importar el número de personas trabajadoras en cada puesto ni su sexo.

Esto se debía a que la empresa solo proporcionaba esos datos cuando había tres o más personas de cada sexo en un puesto, incluso si todos pertenecían al mismo sexo. Esta restricción fue lo que motivó la demanda de las organizaciones sindicales.

Las demandas se consolidaron en un solo caso, y la Audiencia Nacional falló en mayo de 2023 a favor de los sindicatos, ordenando a la empresa que dejara de negarse y proporcionara los datos solicitados.

Ante dicho pronunciamiento, la empresa afectada presentó Recurso de Casación, siendo el objeto de este dilucidar si la empresa debe incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

Pues bien, el Tribunal Supremo ha resuelto dicho recurso de casación, anulando el pronunciamiento de la Audiencia Nacional y concluyendo que las empresas no

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

se encuentran obligadas a facilitar datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

Entre los argumentos principales que el Tribunal Supremo expone en su Sentencia para llegar a tal conclusión, se pueden destacar los siguientes:

i) El artículo 28.2 ET exige la inclusión de valores salariales medios y medianas en el registro salarial, pero no datos salariales individualizados, estando las empresas obligadas a cumplir una norma que, sin embargo, no contiene esta exigencia individual, sino que la limita en los términos indicados.

   Así, se destaca que la finalidad del registro salarial del artículo 28 del ET es poder conocer si los salarios de las mujeres en puestos de igual valor, comparados con los de los hombres, se alejan de la finalidad igualatoria. Es decir, su finalidad no es conocer o delimitar el salario individual de cada mujer y hombre.

ii) En el mismo sentido, el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y que desarrolla el artículo 28 del ET afirma que los datos que deben incluirse en el registro son los valores medios, haciendo referencia a medias aritméticas y medianas y no a valores individualizados.

iii) De igual modo, la Directiva 2023/970 sobre transparencia salarial (cuya transposición en España debe producirse antes del 7 de junio de 2026) también está llena de referencias a niveles retributivos "*medios*", evitándose la divulgación directa o indirecta de información que permita identificar a una persona trabajadora.

iv) Por último, se concede importancia al Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (2016/769) y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Ambos establecen que el tratamiento de datos personales es lícito cuando se realiza en cumplimiento de una obligación legal. La divulgación de información que revele el salario de una persona trabajadora está protegida por el derecho a la protección de datos y, para tratar estos datos de manera legítima, debe existir una base legal clara, lo cual no se cumple en este caso.

   El principio de minimización de datos también es relevante y el Tribunal Supremo lo resalta para sustentar su fallo. Este principio establece que los datos personales deben ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que se tratan. En este caso, se determinó al respecto que no se había demostrado la necesidad de acceder a datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora para asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Todo esto lleva al Tribunal Supremo a concluir que, en la actualidad, no existe en España una obligación legal clara que justifique y legitime la inclusión de datos en el registro salarial que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Según el Tribunal Supremo, si el legislador hubiera tenido la intención de permitir esto, debería haberlo establecido de manera inequívoca y haber previsto garantías suficientes para evitar la divulgación de dichos datos.

En definitiva, esta Sentencia gozaría de especial interés al aclarar una controversia que venía existiendo entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras, dando tranquilidad a aquellos empleadores que, como Ericsson España S.A, se venían negando a facilitar datos que permitiesen conocer la retribución individualizada de la plantilla.

De todos modos, será importante prestar atención a cómo se lleva a cabo la transposición de la Directiva sobre transparencia retributiva, la cual, como se indicó anteriormente, debe completarse antes del 7 de junio de 2026. Aunque la Directiva no apoya expresamente la interpretación manifestada por los sindicatos recurrentes tampoco cabe descartar que nuestra futura norma interna incorpore una obligación en el sentido contrario al fallo judicial.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

El desplazamiento al domicilio del cliente como tiempo de trabajo

María Astiazarán | En formación

› Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 1305/2024 de 27 Nov. 2024, Rec. 88/2023

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa entra a analizar si el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos, cuando inician su jornada de trabajo, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa y al final de la jornada, desde el domicilio del último cliente a su domicilio particular, tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo que devenga la correspondiente remuneración o no.

Pues bien, en este caso, las representaciones letradas de CCOO y UGT presentaron demanda de conflicto colectivo en la que solicitaban la declaración del derecho de los trabajadores afectados a que los mencionados desplazamientos computaran como tiempo de trabajo. Dicho conflicto colectivo afectaba a los trabajadores incluidos dentro del convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU Madrid y Valencia, dedicados a desempeñar funciones de montaje y mantenimiento de aparatos elevadores.

En fecha 23 de enero de 2022, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia por la que se estimaba parcialmente la demanda interpuesta y declaraba que el tiempo de desplazamiento tanto para acudir al domicilio del primer cliente como el de retorno hasta su domicilio particular, debían ser considerados como tiempo de trabajo. Contra esta resolución se interpuso recurso de casación ordinario por la representación TK Elevadores, SLU.

2. Fundamentación jurídica

Sobre estas premisas fácticas, a continuación, pasamos a detallar los argumentos esgrimidos por el Tribunal Supremo que resuelve el recurso de casación y que pueden dividirse en tres bloques distintos:

i) Regulación del tiempo de trabajo.

ii) Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14).

iii) Sentencias del Tribunal Supremo 605/2020, de 7 de julio y 617/2021, de 9 de junio.

3. Regulación del tiempo de trabajo

En primer lugar, el Tribunal Supremo hizo referencia a distintos preceptos y sentencias que regulan qué debe entenderse por tiempo de trabajo.

i) Comenzando con el Derecho interno, el Tribunal Supremo hizo mención del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores (el "ET") que dispone que "*El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo*".

ii) En el ámbito del Derecho de la Unión Europea, el Tribunal Supremo señaló que la Directiva 2003/88 (la "Directiva") entiende como tiempo de trabajo "*todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales*". Por otro lado, en lo que respecta al tiempo de descanso, este se define por la Directiva como "*todo periodo que no sea tiempo de trabajo*".

iii) Asimismo, el Tribunal Supremo, basándose en distintas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, detalló cómo, según la Directiva, los elementos constitutivos de tiempo de trabajo son: (i) estar el trabajador en el ejercicio de su actividad o de sus funciones, (ii) estar

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

a disposición del empresario durante ese tiempo y (iii) permanecer en el trabajo durante el tiempo considerado.

4. Sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015

A continuación, el Tribunal Supremo abordó la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015 (la "STJUE") en la que se enjuiciaba un caso muy similar y que fue utilizada como referencia por el Tribunal Supremo a lo largo de toda su resolución.

En este caso, la empresa Tyco había decidido eliminar sus oficinas provinciales, no obstante lo cual, antes de que se hubiera tomado dicha decisión, el empresario consideraba como tiempo de trabajo aquel que sus trabajadores empleaban entre dichas oficinas y los centros del primer y del último cliente. Por el contrario, no se consideraba como tiempo de trabajo el empleado desde las oficinas provinciales hasta su domicilio.

En este sentido, el TJUE consideraba que la modificación respecto a las oficinas provinciales no afectaba a la naturaleza jurídica de la obligación de obedecer a las instrucciones del empresario durante estos trayectos, que recaía sobre los trabajadores. Así, en estos desplazamientos, los trabajadores estaban sometidos a las instrucciones del empresario, quien podía, por ejemplo, cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita. Asimismo, durante el trayecto, los trabajadores carecían de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que se encontraban de hecho a disposición del empleador.

Por todo ello, el TJUE consideró que lo único que había cambiado respecto al trayecto, por el cierre de los centros provinciales, era el punto de partida hacia el centro del cliente y, en consecuencia, que "*circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual,* ***el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye "tiempo de trabajo"****, en el sentido de dicha disposición*".

No obstante, en este caso era especialmente relevante la concurrencia de una serie de "circunstancias específicas" que eran presupuesto del pronunciamiento en este sentido por parte del TJUE. En consecuencia, el Tribunal Supremo destacó que "*de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.5 del ET, 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,* ***como regla general, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos remuneratorios salvo que concurran circunstancias específicas, semejantes a las de la referida sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015*** *(C-266/14, Tyco)*".

Entre dichas "circunstancias específicas" a las que se hacía referencia se encontraban las siguientes: (i) la acreditación de que los trabajadores tenían que acudir desde su domicilio al domicilio del usuario, (ii) que la distancia al mismo podía alcanzar hasta 100 kilómetros, (iii) que los domicilios a los que tenían que acudir se encontraban en distintas provincias, y (iv) que con anterioridad el cómputo de la jornada se contabilizaba desde que los trabajadores se incorporaban al centro de trabajo de la empresa.

En este sentido, el Tribunal Supremo hizo mención a distintas sentencias de ese mismo órgano, como la de 1 de diciembre de 2015, recurso número 284/2014, en las que el pronunciamiento del Tribunal Supremo fue precisamente el contrario respecto al tiempo de trabajo, debido a la falta de concurrencia de dichas "circunstancias específicas".

5. Sentencia del Tribunal Supremo 605/2020, de 7 de julio y Sentencia del Tribunal Supremo 617/2021, de 9 de junio

Posteriormente, el Tribunal Supremo pasó a analizar resoluciones que sí que habían considerado como tiempo de trabajo, a efectos retributivos, el invertido para acudir al domicilio del primer cliente.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

i) En primer lugar, el Tribunal Supremo recordó la Sentencia del Tribunal Supremo 605/2020, de 7 de julio (la "STS 605/2020"). En este caso, se resolvió un conflicto colectivo en el que los trabajadores reclamaban la consideración como tiempo de trabajo del invertido desde que se utilizaba el vehículo de la empresa para acudir al domicilio del primer cliente.

La STS 605/2020 consideró que resultaba de aplicación la STJUE, que establecía que, de no considerarse los desplazamientos como tiempo de trabajo, estos dejarían de ser el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de los clientes. En consecuencia, esto supondría la "desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores".

En este sentido, tal y como se argumentaba, si el desplazamiento al domicilio del cliente es esencial para el despliegue de la actividad, de forma que la empresa no podría desarrollar su actividad sin desplazar a sus trabajadores al domicilio de sus clientes, junto con los materiales y herramientas necesarias, es evidente que dichos desplazamientos deben ser considerados como tiempo de trabajo. Por otro lado, esta sentencia también mencionaba el deber de considerar como tiempo de trabajo el desplazamiento de los trabajadores que se lleva a cabo desde su domicilio, con los materiales y vehículos proporcionados por la empresa y **conforme a la planificación realizada por esta**.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, en este caso el Tribunal Supremo sí que aplicó la doctrina de la STJUE y consideró como tiempo de trabajo estos desplazamientos. Si bien es cierto que no concurrían las "circunstancias específicas" señaladas por el tribunal europeo, concurría otra que hizo que la STS 605/2020 resolviera en el mismo sentido que la STJUE. En este caso, la empresa admitía el cómputo como tiempo de trabajo de todos los desplazamientos que realizaban los trabajadores, salvo para aquellos que prestaban servicios en los municipios de San Sebastián y Eibar. En consecuencia, la resolución vino motivada, en gran medida, por considerar el Tribunal Supremo que no existía una razón objetiva para llevar a cabo un tratamiento diferenciado con los trabajadores de dicho municipio.

ii) Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Supremo 617/2021, de 9 de junio (la "STS 617/2021") también resolvió una cuestión muy similar en el mismo sentido que la STJUE. En este caso, antes de que la empresa hubiera decidido que los trabajadores debían comenzar su jornada a las 8 de la mañana en el domicilio del primer cliente, la empresa consideraba tiempo de trabajo el desplazamiento de sus trabajadores desde su respectiva delegación al domicilio del primer cliente, así como el utilizado en desplazarse desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador.

Además, en este caso, la actividad de la empresa se realizaba únicamente en el domicilio de los clientes y resultaba imprescindible que estos se desplazaran al domicilio de estos últimos para desempeñar su actividad. Es decir, los desplazamientos eran inherentes a la ejecución de la actividad laboral.

6. Conclusión

Teniendo en cuenta todo el análisis anterior, y por aludir a las condiciones que resuelve la sentencia objeto de este comentario, el Tribunal Supremo considera que:

i) No concurrían las "circunstancias específicas" de la STJUE que podrían llevar a considerar los desplazamientos como tiempo efectivo de trabajo: (i) la acreditación de que los trabajadores tenían que acudir desde su domicilio al domicilio del usuario, (ii) que la distancia al mismo podía alcanzar hasta 100 kilómetros, (iii) que los domicilios a los que tenían que acudir se encontraban en distintas provincias, y (iv) que con anterioridad el cómputo de la jornada se contabilizaba desde que los trabajadores se incorporaban al centro de trabajo de la empresa.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

ii) Tampoco en este caso nos encontrábamos ante un supuesto en el que las "circunstancias específicas" de la STS 605/2020 resultaran de aplicación, al no tratarse aquí de una situación de tratamiento diferenciado dentro de la misma empresa, sin una explicación objetiva.

iii) Por último, este caso tampoco resultaba similar al de la STS 617/2021, que presuponía un cambio en la política de la empresa en este sentido.

De esta forma, se excluía que el tiempo de desplazamiento hasta el puesto de trabajo debiera ser considerado como tiempo de trabajo a efectos de retribución y se estimaba el recurso de casación interpuesto por TK Elevadores España SLU.

Por un lado, se puede considerar que esta sentencia deja una gran inseguridad, ya que:

- Tal y como ha quedado reflejado en la sentencia, encontramos casos muy similares que, sin embargo, tienen resoluciones contrarias. En este sentido, destacaríamos no solo las sentencias del Tribunal Supremo ya mencionadas, sino otras como, por ejemplo, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 5/2012 de 16 de marzo** (la "STSJ Asturias").

  En este caso, la empresa computaba la jornada de trabajo desde que los trabajadores, una vez cambiados con la ropa de trabajo, salían de los vestuarios del centro de trabajo y se dirigían a realizar las reparaciones y mantenimientos correspondientes. Sin embargo, a partir del 21 de noviembre de 2011, la empresa notificó a sus trabajadores que dejaba de ser obligatorio presentarse a diario en los locales de la empresa y que aquellos que necesitaran utilizar el vestuario debían hacerlo fuera del horario de trabajo. Para aclararlo, la empresa utilizó el siguiente ejemplo: "Si la jornada de trabajo del técnico comienza a las 8,30 h. a esa hora debe de estar en su puesto de trabajo que es el ascensor que tenga que hacer el mantenimiento, reparaciones, modernizaciones, montajes, etc. Si su jornada termina a las 18 h. a esa hora terminará su trabajo en el lugar que esté trabajando y si lo precisa irá a la delegación a hacer uso del vestuario".

  Como se puede observar, este asunto es muy similar al analizado y sin embargo, la respuesta dada por la STSJ Asturias fue la contraria. En este caso, se consideró que la decisión de la empresa producía un cambio en la forma de computar la jornada de los trabajadores, lo que suponía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que requería la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Posteriormente, la Sentencia del Tribunal Supremo, recurso 53/2012 de 21 de mayo, desestimó el recurso interpuesto contra dicha resolución.

Por otro lado, se trata de una sentencia muy relevante que:

- Lleva a cabo una definición concreta de **qué debe considerarse como tiempo de trabajo**, diferenciando entre la definición del Derecho interno y la definición de los tribunales de la Unión Europea.
- Por otro lado, esta sentencia explica **de forma detallada las "circunstancias específicas" que pueden tener lugar en este tipo de situaciones**, llevando a cabo una comparación entre las mismas y justificando los pronunciamientos en uno u otro sentido.
- Asimismo, la sentencia refleja, una vez más, **la importancia de analizar las circunstancias de cada caso concreto** a la hora de resolver este tipo de situaciones controvertidas. En este caso, dicha importancia queda evidenciada de forma muy notable, ya que como se ha comentado, el Tribunal Supremo las analiza y compara los distintos pronunciamientos.
- Por otro lado, la resolución muestra la relevancia de que las empresas tengan **políticas empresariales claras en este sentido**, asegurando que se ajusten a la normativa vigente y empleando el procedimiento adecuado en el caso de querer modificarlas. A lo largo de este comentario, se han podido analizar varios casos en los que el pronunciamiento del tribunal vino motivado, en gran medida, por un cambio en las políticas empresariales sobre el cómputo de la jornada.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

- En el mismo sentido, es importante que las empresas **comuniquen claramente a sus trabajadores** como se gestionan los desplazamientos y el tiempo de trabajo.
- En consecuencia, una opción recomendable sería que estas llevaran a cabo **una negociación previa con los trabajadores en este sentido**, con el fin de evitar litigios y futuros problemas legales.
- Por último, será necesario tener en consideración la relevancia que tendrá en las mencionadas "circunstancias específicas" **en el sector concreto en el que se desempeñe la prestación de servicios**.

¿Conflicto jurídico o conflicto de intereses? La comodidad del trabajador llevada a juicio.

Josep Joan Munar Segura | En formación

› Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de noviembre de 2024, N.º 151/2024, Rec. 269/2024.

1. Supuesto de Hecho.

El 19 de noviembre de 2024 se dictó resolución en el procedimiento de conflicto colectivo promovido por los sindicatos, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (**"FeSMC-UGT"**), Federación de Servicio de Comisiones Obreras (**"CCOO"**), Unión Sindical Obrera (**"USO"**) y Confederación General de Trabajo (**"CGT"**), contra la empresa Majorel SP (**"la Empresa"**). En dicha resolución se estableció que una herramienta digital no puede constituir el único medio para la tramitación de la documentación relativa a las consultas y solicitudes dirigidas al departamento de Recursos Humanos, particularmente cuando ello conlleva la desactivación de las cuentas de correo corporativo y la supresión de las citas presenciales.

Los hechos objeto de enjuiciamiento se originaron el 17 de junio de 2024, cuando la empresa comunicó a los trabajadores que, a partir de esa fecha, se deshabilitarían los correos electrónicos utilizados hasta entonces para la comunicación y entrega de documentación al departamento de Recursos Humanos. En su lugar, se implementaría un único sistema de comunicación en línea a través de la plataforma HR Case, mediante el cual se gestionarían todas las consultas de nómina y la entrega de documentación de manera exclusiva. A consecuencia de este nuevo canal de comunicación se bloquearon todos los correos electrónicos y canales presenciales previamente habilitados y se proporcionó a los trabajadores un manual explicativo sobre el uso de dicho sistema de comunicación.

El 19 de junio del mismo año, se envió otra comunicación a los trabajadores, en la que se establecieron dos excepciones para la tramitación de documentos y consultas a través del sistema HR Case. Estas excepciones iban dirigidas a personas que ya no están activas en la empresa o que han estado inactivas por más de 30 días. En tales casos, los interesados podrían comunicarse a través de la dirección de correo electrónico indicada en la comunicación.

Ante los hechos expuestos, los sindicatos mencionados interpusieron una demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En dicha demanda, se solicitó la declaración de nulidad de la comunicación emitida el 17 de junio de 2024, así como el reconocimiento del derecho de los trabajadores y de su representación legal (**"RLT"**) a remitir documentos y comunicaciones a la empresa por cualquier medio legalmente válido, incluyendo el correo electrónico y los canales presenciales. Además, el sindicato CGT requirió que se declarara la ilegalidad de la restricción de acceso a la herramienta por parte de la RLT, en el ejercicio de sus funciones de defensa y asistencia a los trabajadores.

Todas estas pretensiones se basaban, en primer lugar, en el criterio ya expresado por parte de la Audiencia Nacional en la Sentencia de 16 de noviembre de 2022 en el proceso 270/22, en la que se estableció que el empresario no puede imponer al trabajador la entrega de partes médicos vía aplicación informática.

Consideran los codemandantes, que el poder de dirección y organización del empresario (art. 20 ET) no ampara la restricción unilateral de las formas de

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

comunicación a través de las cuales los trabajadores pueden comunicarse con el departamento de recursos humanos y gestionar sus solicitudes, ya que, en opinión de los sindicatos, ni el Estatuto de los Trabajadores ni el Convenio Colectivo de aplicación, a saber, el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center, establecen el procedimiento para justificar los permisos y demás comunicaciones con un departamento de la Empresa. Adicionalmente defienden que el cambio en el sistema de comunicación de bajas y demás materias relativas al departamento de recursos humanos constituye un cambio relevante que requiere la información y comunicación a la RLT, en virtud del artículo 64.5 del ET.

Por otra parte, la Empresa se opone a la demanda y para ello alega que la implementación del sistema no ha sido intempestiva, sino que se ha desarrollado de manera gradual. Sostiene que, desde el año 2019, se viene instaurando un sistema híbrido en el que coexistían, dentro del ámbito empresarial, el sistema HR Case junto con los canales presenciales y el correo electrónico corporativo y que, con las actualizaciones recientes y la situación derivada de la pandemia de COVID-19, se ha promovido una mayor digitalización. Asimismo, la Empresa argumenta que el sistema dispone de un manual de instrucciones que ha sido debidamente puesto a disposición de los trabajadores para su información y formación.

2. Fundamentación jurídica.

Tras examinar ambas alegaciones, el Tribunal concluye lo siguiente. En primer lugar, considera que se ha acreditado suficientemente que, antes de la comunicación del 17 de julio de 2024, ya existía en la Empresa un sistema híbrido para las comunicaciones entre los trabajadores y el Departamento de Recursos Humanos. Este sistema incluía el uso del aplicativo HR Case para la gestión de nóminas, el correo electrónico y los canales presenciales. Además, se ha constatado que, a través de diversas comunicaciones y de manera progresiva, se ha producido una mayor implementación de diferentes tecnologías dentro de la Empresa.

Pero la Audiencia Nacional reconoce que, desde el 17 de junio de 2024, este sistema híbrido deja de estar operativo, toda vez que la Empresa instaura como única forma de comunicación, el aplicativo HR Case, deshabilitando, en consecuencia, el correo corporativo que venía estando en uso hasta ese momento.

Afirma el juzgador que el poder de dirección y organización conferido por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, permite a la Empresa adoptar nuevas formas de comunicación entre los trabajadores y la empleadora, adaptándose a las nuevas tecnologías o sistemas informáticos si el objetivo de tal adaptación es facilitar una comunicación bidireccional rápida y eficaz. De forma que reconoce que no existen impedimentos en el Estatuto de los Trabajadores para que la Empresa instaure, como así hizo, una nueva herramienta electrónica de comunicación.

Ahora bien, la Audiencia acaba por modular esta facultad de dirección y organización, debido a que, a juicio de la Magistrada ponente, Dª Ana Sancho Aranzatsi, no ampara el poder de organización y dirección la fijación como única fórmula de comunicación una sola herramienta, que no facilita, sino que dificulta y restringe de forma evidente, según expresa la Magistrada, las posibilidades de comunicación de los empleados con Recursos Humanos.

La Sala de lo Social llega a dicha conclusión a raíz de la lectura del manual de instrucciones, que consideran no es tan intuitivo y manejable como alega la Empresa. De los hechos probados se deduce que ni desde los ordenadores de la Empresa, ni tampoco desde los “quioscos” que fueron emplazados al efecto se podía adjuntar documentación para las solicitudes de baja y alta a la Seguridad Social, a la vez que los trabajadores tampoco podían subir documentación directamente al sistema, teniendo que solicitarlo a su responsable quien posteriormente adjuntaba la referida documentación a través de su dispositivo móvil.

Seguidamente se pronuncia la Audiencia Nacional sobre las dos posibilidades de utilizar el correo electrónico que fueron contempladas en la comunicación de 19 de junio de 2024 y que fue alegado por parte de la Empresa como demostración de que no se había producido una completa digitalización de las comunicaciones. La Audiencia Nacional responde a este hecho, considerando que estas dos

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

posibilidades contempladas son de carácter muy restringido como para permitir estimar la pretensión de la Empresa.

A juicio del tribunal, la implantación del HR Case, como único sistema de comunicación, limita de forma injustificada las fórmulas de traslado de incidencias y de documentación, debido a que se instaura una evidente dificultad en su tramitación, que va en perjuicio del trabajador, a quien de forma injustificada se ha trasladado la labor que anteriormente venía realizando el Departamento de Recursos Humanos.

A continuación, la Audiencia Nacional entra a examinar la petición realizada por parte de CGT, en la cual se solicitaba la declaración contraria a derecho sobre la imposibilidad de acceso a la herramienta HR Case por parte de la RLT en defensa y asistencia de las personas trabajadoras. Dicha pretensión, es desestimada por parte de la Audiencia, que considera que las solicitudes a que pudiese tener acceso la representación de los trabajadores, de estimar el acceso al aplicativo, se presentan con carácter individual y personal. No obstante, ello no es óbice para que un trabajador individualmente considerado pueda acudir a la RLT para disipar cualquier duda que pueda surgir sobre el estado de tramitación de su solicitud, aun cuando ello no ampara a juicio de la Audiencia Nacional, como así pretende el sindicato, un acceso general e incondicionado a la aplicación que suponga un conocimiento general de cualquier solicitud que se haya podido presentar.

En consecuencia, la Audiencia Nacional estima las demandas de UGT, CCOO, USO y estima parcialmente la demanda de CGT.

3. Conclusión

La sentencia presentada resulta relevante em lo que representa analizar una cuestión novedosa y retadora, como es la digitalización cada vez más acelerada de diversos ámbitos de las relaciones laborales; sin embargo, en nuestra opinión, tanto la sentencia como las estrategias de las partes han sido erróneas por centrarse más una colisión de intereses que en una disputa netamente jurídica. Es extraño que un asunto de este tipo se judicialice y aun que sea admitido a trámite, porque lo discutido no es la interpretación de un precepto jurídico sino una controversia de intereses que no alcanza el mínimo componente jurídico imprescindible para su resolución en sede judicial.

De la lectura de la sentencia, se entiende que la cuestión parece focalizarse más en la mayor o menor practicidad y comodidad que el sistema insaturado produce al trabajado, que en la discusión sobre cuestiones jurídicas o de interpretación contradictoria de un precepto legal.

Lo que merecer una más profunda y general reflexión sobre si todos los conflictos producidos en el seno de la empresa deben considerarse conflictos jurídicos, de interpretación y aplicación controvertida de un precepto legal o si, por el contrario, presentan en numerosas ocasiones matices que justifican más la existencia de un genuino conflicto de intereses cuya mejor solución pasa por la mediación.

Consideramos que, en esta ocasión, una vez el Tribunal despacha con rapidez las pocas dudas sobre si la adaptación de un canal de comunicación de la Empresa a una nueva modalidad tecnológica entra dentro del poder de organización del artículo 20 del ET, la cuestión se centró más en una colisión de intereses sobre la mayor o menor adecuación y eficacia del sistema HR Case porque si bien ha quedado demostrado que no se ha traducido en una mayor agilidad y desburocratización de determinadas tareas lo cierto es que tal litigio no hubiese requerido para su solución la intervención de un tribunal como es la Audiencia Nacional.

En definitiva, parece razonable reforzar la idea de que determinadas cuestiones quizás deberían tener vedada para su solución el automático recurso a la vía judicial, como demuestran situaciones como la analizada de cuyo análisis no se derivan cuestiones que tengan una clara naturaleza de conflicto jurídico, sino meramente de intereses.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

Una nueva resolución del tribunal de justicia de la unión europea vuelve a poner el foco en las carencias de la normativa interna española.

Carlos Miró Leon | Abogado

› Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de19 de diciembre de 2024 (C-531/23).

1. Contexto

En el transcurso del último año, los medios de comunicación han puesto de relieve una serie de pronunciamientos judiciales del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el **"TJUE"**) que han evaluado la adecuación de la normativa laboral de los Estados miembros, en lo que más nos interesa, la española, a las normas comunitarias en materia de derechos de los trabajadores. Estas sentencias han subrayado la necesidad de que la legislación laboral española se actualice para alinearse con los estándares europeos, reflejando un compromiso con la protección y promoción de los derechos laborales en el contexto de la Unión Europea.

Un ejemplo destacado es la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22), que examinó los efectos de una declaración de incapacidad permanente sobre la relación laboral. Esta sentencia concluyó que la normativa española, que permite la extinción automática de la relación laboral en tales casos, no se ajusta a los principios comunitarios de protección del trabajador. Como consecuencia, los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 han propuesto reformas legislativas para eliminar esta causa automática de extinción, promoviendo así una mayor seguridad y estabilidad en el empleo para las personas afectadas.

Asimismo, la Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024 (C-331/22 y C-332/22) abordó las medidas nacionales para sancionar los abusos en la contratación temporal en el sector público. El Tribunal determinó que las prácticas empleadas por los tribunales españoles no se ajustaban a la normativa europea, lo que pone de manifiesto la necesidad de actualizar la legislación estatal a las expectativas sentadas por la normativa europea.

Por otro lado, la Sentencia del TJUE de 24 de octubre de 2024 (C-441/23) determinó que, la Directiva 2008/104, destinada a regular la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal (**"ETTs"**), es de aplicación a empresas que, aunque no se consideren ETTs según la normativa estatal, habitualmente ponen a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias. Esta interpretación amplia busca asegurar que los derechos de los trabajadores sean protegidos de manera uniforme, independientemente de las definiciones nacionales, promoviendo así una mayor coherencia en la aplicación de las normas laborales en toda la Unión Europea.

En todas estas sentencias, el TJUE ha examinado normas y prácticas jurisprudenciales establecidas en España, revelando un elemento común en sus resoluciones: el TJUE sostiene que, aunque los Estados miembros poseen la potestad de desarrollar las normas europeas que no son de aplicación directa para adaptarlas a su realidad social y empresarial, no se les permite establecer mecanismos que, ya sea a través del desarrollo normativo realizado o por la ausencia de dicho desarrollo, permitan evadir la finalidad última de las normas comunitarias.

2. La Sentencia

En este contexto identificado se inserta más recientemente la publicación de la Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23) (la **"Sentencia"**).

En la resolución en cuestión, el TJUE aborda la valoración del artículo 9.3 y 9.3 bis del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (el **"RD 1620/2011"**). Estos artículos establecen que a los trabajadores del hogar contratados a tiempo parcial no les será de aplicación el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (el **"ET"**), así como las obligaciones establecidas en el artículo 12.5.h) del ET, en relación con las obligaciones en materia de registro de jornada.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

Por otro lado, los tribunales españoles habían interpretado que estos preceptos implicaban una exención completa de la obligación de llevar un registro de jornada para los empleados que prestan servicios en el hogar, incluso en lo que respecta al artículo 34.9 del ET, cuya exención no está expresamente prevista en el RD 1620/2011.

El TJUE recuerda que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88 consagran el derecho fundamental a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal. Aunque estos artículos no especifican la forma en que los Estados miembros deben garantizar estos derechos, otorgando así cierto margen de maniobra en su aplicación, el TJUE subraya que este margen está limitado por la imposibilidad de que la normativa nacional vacíe de contenido dichos derechos. En este contexto, el TJUE enfatiza que cualquier interpretación o aplicación de la normativa nacional debe respetar y preservar la esencia de los derechos fundamentales establecidos por la directiva.

Partiendo de este punto, el TJUE señala que, de forma similar a las sentencias anteriormente señaladas aunque existe una interpretación jurisprudencial en España que sugiere que la exención incluiría la obligación de registro de jornada del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, tal interpretación excede el límite del margen de apreciación permitido. Esto se debe a que dicha interpretación podría dejar sin contenido, al menos en parte, la normativa europea mencionada, comprometiendo así la protección efectiva de los derechos laborales fundamentales.

El TJUE, por tanto, insta de nuevo, a que las disposiciones nacionales y su interpretación se alineen con los objetivos y principios de la normativa europea, asegurando que los derechos de los trabajadores no se vean menoscabados por exenciones que no están justificadas ni previstas explícitamente en la legislación comunitaria.

3. Conclusiones

Con esta Sentencia, nos encontramos una vez más con que los tribunales europeos destacan el desajuste existente entre la normativa comunitaria y la española, subrayando la imperiosa necesidad de que los legisladores españoles consideren las directivas europeas al codificar los derechos de los trabajadores. Este fallo pone de manifiesto la importancia de una armonización legislativa que garantice la coherencia y efectividad de los derechos laborales en el ámbito nacional, en consonancia con los principios, objetivos y estándares de la legislación comunitaria.

Este esfuerzo de alineación normativa debe ser asumido por todas las agrupaciones del poder legislativo, independientemente de su orientación política, ya que la seguridad jurídica es un objetivo común que trasciende las diferencias partidistas. De lo contrario, los tribunales seguirán viéndose obligados a recurrir a la figura de la cuestión prejudicial para resolver las deficiencias que presentan las normas internas.

La actual dependencia de las cuestiones prejudiciales, a la que nuestros tribunales se ven frecuentemente abocados, puede generar la percepción de una injerencia constante por parte de los tribunales europeos, que parecen intervenir en nuestra legislación nacional al margen incluso de su interpretación integral y coherente, de su comprensión sistémica y de la atención a elementos ignorados en la concreta cuestión debatida pero ineludiblemente interconectados para una exégesis global de la regulación doméstica y de su juicio de adecuación o inadecuación a la legislación europea.

Con todo, es crucial entender que el objetivo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea es precisamente abordar y corregir las deficiencias de nuestra normativa, garantizando que los derechos fundamentales establecidos en las directivas europeas se respeten y protejan adecuadamente. En este contexto, cada llamada de atención desde Europa no solo pone de relieve las áreas donde nuestra legislación necesita mejorar o progresar, sino que también desafía el prestigio de nuestro poder legislativo.

Este escenario subraya la urgencia de un esfuerzo concertado para alinear nuestras leyes con el marco comunitario, fortaleciendo así la seguridad jurídica

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

tan necesaria para empresarios y trabajadores y restaurando la confianza en la capacidad de nuestro sistema legislativo para cumplir con sus compromisos internacionales. Al hacerlo, no solo se evitarían futuras intervenciones, sino que también se consolidaría una imagen de responsabilidad y competencia en el ámbito legislativo.

Lo que no obsta, al tiempo, destacar que, en ocasiones, la jurisprudencia europea puede desconocer o restar importancia a elementos de la cuestión debatida que no han sido correctamente incorporados a la argumentación y fallo y capaces de alterar su resultado, interpelando a los jueces nacionales que interponen cuestiones prejudiciales a la máxima especificación posible de cuantos aspectos normativos internos afectan a aquella- Se trata de una exigencia que debiera, a título de propuesta, no limitarse a la fase de remisión de la cuestión prejudicial, sino extenderse, en un diálogo fluido y fructífero, a las sucesivas fases de resolución y sentencia del órgano judicial europeo que creemos no está ahora suficientemente asegurado.

Artículo doctrinal
Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales

Coordinadora de la Newsletter

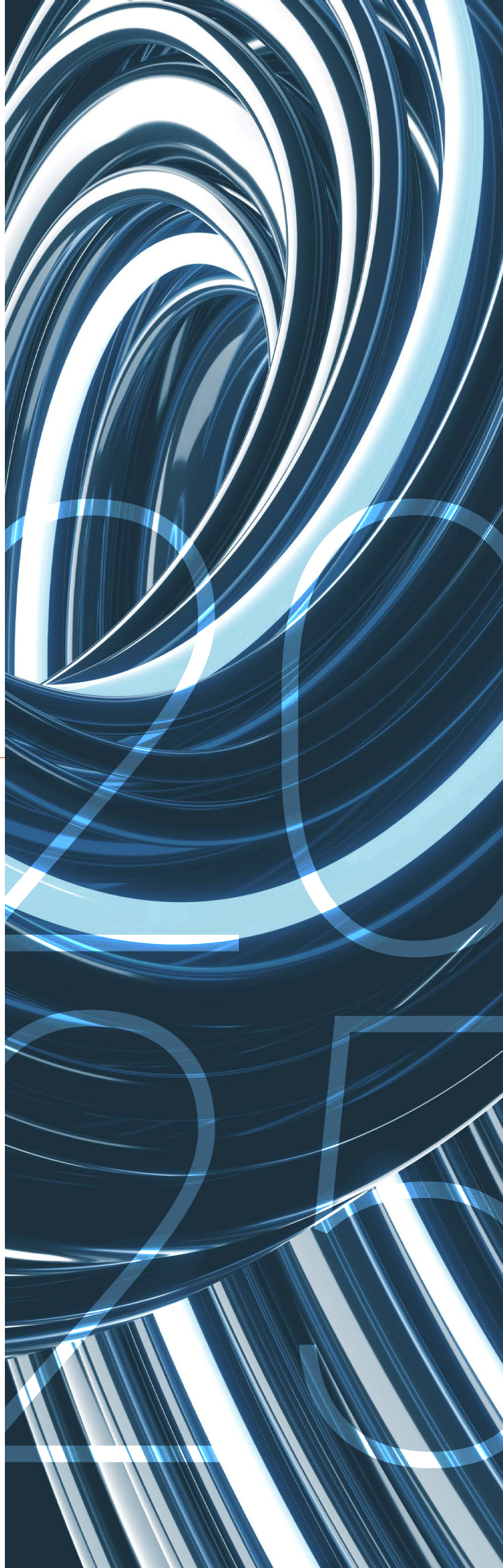
Yolanda Valdeolivas | Of Counsel de Laboral
yvaldeolivas@perezllorca.com
T. +34 91 389 01 80

YA DISPONIBLE | **Nueva App Pérez-Llorca**

DISPONIBLE EN App Store

DISPONIBLE EN Google Play

Copyright © 2025 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una selección de doctrina y normativa que se ha considerado relevante sobre los temas de referencia durante el período especificado. La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

Pérez-Llorca

Diagonal 640, 8ºA
08017 – Barcelona
–
Rue Belliard 9
1040 – Brussels
–
Rua Barata Salgueiro, 21
1250-141 – Lisbon
–
17 Hill Street
W1J 5LJ – London
–
Castellana 50
28006 – Madrid
–
Castellana 259 A
28046 – Madrid
–
Montes Urales 632
1100 – Mexico City
–
Av. Ricardo Margain 440, Suite-904,
66265 – Monterrey
–
375 Park Avenue 38th floor
10152 – New York
–
8 Marina Blvd
018981 – Singapore
www.perezllorca.com