



INFOV@LLBÉ ENERO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

El tiempo de desplazamiento del domicilio de la persona trabajadora al primer cliente y de regreso no se considera tiempo efectivo de trabajo a efectos retributivos

Un sindicato presentó una demanda de conflicto colectivo contra una Empresa, solicitando que se le considerara como tiempo efectivo de trabajo, con su correspondiente retribución, los períodos de desplazamiento de las personas trabajadoras desde su domicilio hasta la llegada al domicilio del primer cliente, así como el de regreso desde el domicilio del último cliente hasta que el trabajador llegara a su domicilio particular.

Pues bien, la Audiencia Nacional estimó parcialmente su demanda, declarando que dichos desplazamientos debían computarse como tiempo de trabajo, permitiendo a los trabajadores reclamar individualmente las remuneraciones correspondientes.

No obstante, la empresa recurrió y, finalmente, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 27 de noviembre de 2024, resolvió que estos períodos de desplazamiento debían quedar excluidos del tiempo de trabajo efectivo a efectos retributivos, siempre que no se probara la concurrencia de circunstancias especiales (como, por ejemplo, que la empresa hubiera cerrado oficinas en diferentes provincias, que hubiera adscrito a todos los

trabajadores a las oficinas centrales o que los trabajadores tuvieran que realizar desplazamientos de hasta 100 km, entre otras).

Por lo tanto, el Alto Tribunal entendió que el tiempo de trabajo se computa de manera que, tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su lugar de trabajo, lo que excluye el tiempo de desplazamiento hasta el mismo.

Se pueden establecer complementos para combatir el absentismo, siempre que no sean discriminatorios

Una empresa reguló, en su convenio colectivo, un incentivo mensual que abonaba a aquellos trabajadores que no tuvieran más de un determinado número de ausencias durante un mes.

Un sindicato impugnó dicho incentivo por considerarlo discriminatorio, y el Tribunal Supremo, en una sentencia de 20 de enero de 2025, aclaró que estos complementos, de forma abstracta, no tenían por qué implicar ninguna ilegalidad, siempre que se configuraran adecuadamente.

En este sentido, reconoció que, efectivamente, había ciertas ausencias que, por sus características, era ilícito descontar y que, si una empresa lo hacía, esto podía suponer una vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, existían otras ausencias cuya penalización no suponía ningún problema jurídico.

En concreto, en este primer grupo (ausencias que sí sería discriminatorio tener en cuenta a la hora de cuantificar el complemento) se incluyen:

- Las ausencias por incapacidad temporal, teniendo en cuenta que la Ley 15/2022, de 12 de julio, prohíbe establecer diferencias de trato emparadas en enfermedades.
- Las ausencias debidas a permisos retribuidos directamente relacionados con circunstancias familiares (como la hospitalización, enfermedad grave, accidente, asistencia durante el reposo domiciliario, realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, trámites previos a la adopción o guarda), considerando que históricamente son las mujeres quienes más solicitan estos permisos, lo que podría constituir una discriminación por razón de género y por asociación.
- Las ausencias relacionadas con el nacimiento o cuidado de hijos o hijas (como la baja por riesgo durante el embarazo o la lactancia), por el mismo motivo que en el caso anterior.

No obstante, esto también significa que sí se pueden tener en cuenta aquellas ausencias que sean injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una

discriminación prohibida. Por ejemplo, sería posible computar, a estos efectos, las ausencias por cambio de domicilio habitual o por asistencia a exámenes, en la medida en que no generen discriminación.

Las personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal tienen derecho a percibir el plus de trabajo a turnos íntegro

El Tribunal Supremo, en fecha 14 de enero de 2025, dictó sentencia en unificación de doctrina en la que concluyó que una trabajadora que tenía reducción de jornada por guarda legal, pero que continuaba trabajando bajo el mismo régimen de turnos establecido en la empresa, tenía derecho a percibir íntegramente el complemento de trabajo a turnos, dado que este complemento retribuía la penosidad que debía soportar la persona trabajadora por no prestar servicios en un turno fijo, con los desajustes personales que ello conlleva.

En el texto de la sentencia, el Tribunal recopiló su reciente jurisprudencia al respecto y afirmó que, en casos de reducción de jornada por guarda legal, la disminución proporcional del salario solo debía afectar al salario base y a los complementos salariales que estuvieran estrictamente vinculados a la duración de la jornada (como podría ser un complemento de productividad o una prima variable de conducción), pero no a los complementos salariales que no dependieran del tiempo de trabajo, como el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo.

Los datos retributivos deben entregarse de manera que no se pueda identificar el sueldo concreto de nadie

Unos sindicatos solicitaron a una empresa la entrega de datos retributivos de toda la plantilla para garantizar la transparencia salarial. Los datos solicitados permitían identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

El Tribunal Supremo, en una sentencia de 21 de noviembre de 2024, declaró que el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 5 del Real Decreto 902/2020 establecen que el registro salarial debe incluir valores “medios” y no individuales, y recordó que la normativa de protección de datos exige garantías para la divulgación de información personal.

Por este motivo, el Tribunal Supremo concluyó que la obligación de registro salarial no incluía la entrega de datos que permitieran identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, sino únicamente los niveles retributivos medios desglosados por sexo, salvo que se alegara y justificara adecuadamente la pertinencia y la necesidad de acceder a datos salariales individuales (lo que no ocurría en este caso).

ACTUALIDAD NORMATIVA

Cambios en la jubilación parcial a partir del 1 de abril de 2025

El pasado 24 de diciembre de 2024 se publicó el Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, que introdujo modificaciones importantes en la jubilación parcial.

En concreto, la reducción de jornada podrá ampliarse hasta un 75% para aquellas personas que se jubilen parcialmente habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación. Antes, quienes alcanzaban la edad ordinaria de jubilación podían acceder a la jubilación parcial sin necesidad de formalizar un contrato de relevo, siempre que redujeran su jornada entre un 25% y un 50%. Ahora, podrán hacerlo reduciendo su jornada hasta un 75%.

Por otro lado, se amplía hasta tres años la posibilidad de anticipar la edad de jubilación para aquellas personas que se jubilen de forma anticipada con una reducción de jornada de entre el 25% y el 75%. En anticipaciones superiores a los dos años, la reducción de jornada durante el primer año se fijará entre el 20% y el 33%, siendo obligatorio contar con un contrato de relevo asociado.

Antes se exigía *“tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado”*, mientras que ahora, la nueva redacción requiere *“tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), y acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias”*.

Asimismo, los contratos de relevo en casos de jubilación parcial anticipada serán indefinidos y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos dos años después de la extinción de la jubilación parcial.

Del mismo modo, la jubilación parcial se extenderá a las personas socias trabajadoras o de trabajo de las cooperativas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena.

Actualización de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025

El pasado 15 de enero se publicó el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), cuyo objetivo es actualizar dicha clasificación reflejando las nuevas actividades

económicas derivadas de los avances estructurales, científicos y tecnológicos que han tenido lugar a lo largo de los años.

De hecho, esta clasificación no se actualizaba desde el año 2009, por lo que los códigos vigentes hasta el momento estaban obsoletos respecto a la realidad económica actual. Con esta actualización se pretende incorporar actividades emergentes, como aquellas relacionadas con la transición energética, la digitalización, las tecnologías disruptivas y otros sectores innovadores que han adquirido gran relevancia, especialmente en los últimos años.

Cabe destacar que las empresas deberán comunicar la siguiente información:

- a) En el caso de las empresas que ya figuren en los registros antes del 16 de enero de 2025, deberán comunicar la codificación de la variable de actividad económica antes del 30 de junio de 2025.
- b) En el caso de las empresas que se incorporen a los registros después del 16 de enero de 2025, deberán comunicar la codificación de la variable de actividad económica en el momento de su incorporación.

ÚLTIMA HORA

"El Gobierno pacta con UGT y CCOO la subida del SMI": La Ministra de Trabajo ha anunciado que se ha llegado a un acuerdo con UGT y CCOO para subir el SMI un 4,4%, lo que supone alcanzar los 1.184 euros brutos mensuales (14 pagas), equivalentes a 16.576 euros brutos anuales.

"La CEOE se opone a la reducción de la jornada a 37,5 horas": La CEOE argumenta que, para poder alcanzar la productividad media de la Unión Europea, la jornada efectiva debería ser de 41,2 horas semanales.

"Cambios en las condiciones laborales del sector sanitario": El Ministerio de Sanidad ha planteado eliminar las guardias de 24 horas e introducir la exclusividad en el sector público, generando controversia entre los profesionales de la salud.

"Oposiciones: convocadas 16.152 plazas en enero de 2025": El Ministerio de Hacienda y Función Pública ha anunciado, a través del BOE, 500 convocatorias para acceder a una plaza de funcionario.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÈ, ESTE MES EN...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella** en el Posgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del ICAB y en el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Begoña Pérez Crespo** y **Alba Sánchez Bestue** en el Posgrado de Empleo Público de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación recibida por **Roger López Flores** y **Mireia Sanromà i Aguilar** en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona.

"AULA IUSLABORALISTA: Proyecto de Ley de reforma del art. 49 del TRLET en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente": Asistencia de **Albert Moreno Solé** y **Ángela Ramos Freire** a esta jornada organizada por la Universidad Autónoma de Barcelona, celebrada el pasado 10 de enero de 2025.

"Aspectos prácticos procesales de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia": Asistencia de **Ángel Fernández Grauet**, **Xavier Monferrer Fernández**, **Guillem Reig Loncan**, **Jordi Serdà Jaumot** y **Pablo Urrutia Royo** a esta jornada organizada por el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona, el Ilustre Colegio de Procuradores de Barcelona, el Colegio Notarial de Cataluña y los Registradores de Cataluña, celebrada el pasado 14 de enero de 2025.

"Análisis de urgencia del impacto en la jurisdicción social de la Ley Orgánica 1/2025": Asistencia de **Francesc Melero Quevedo**, **Alda Mumbrú López**, **Begoña Pérez Crespo**, **Ángela Ramos Freire** y **Alba Sánchez Bestue** a esta jornada organizada por el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona, celebrada el pasado 21 de enero de 2025.

"Jornada de agradecimiento y reconocimiento a la participación en el Tribunal Laboral de Cataluña 2025": Asistencia de **Alda Mumbrú López** a esta jornada organizada por PIMEC en agradecimiento al equipo de personas conciliadoras, mediadoras y árbitros, celebrada el pasado 23 de enero de 2025.

"Foro Aranzadi Social: Justicia e Inteligencia Artificial": Asistencia de **Alda Mumbrú López** a esta jornada celebrada el pasado 30 de enero de 2025 en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.