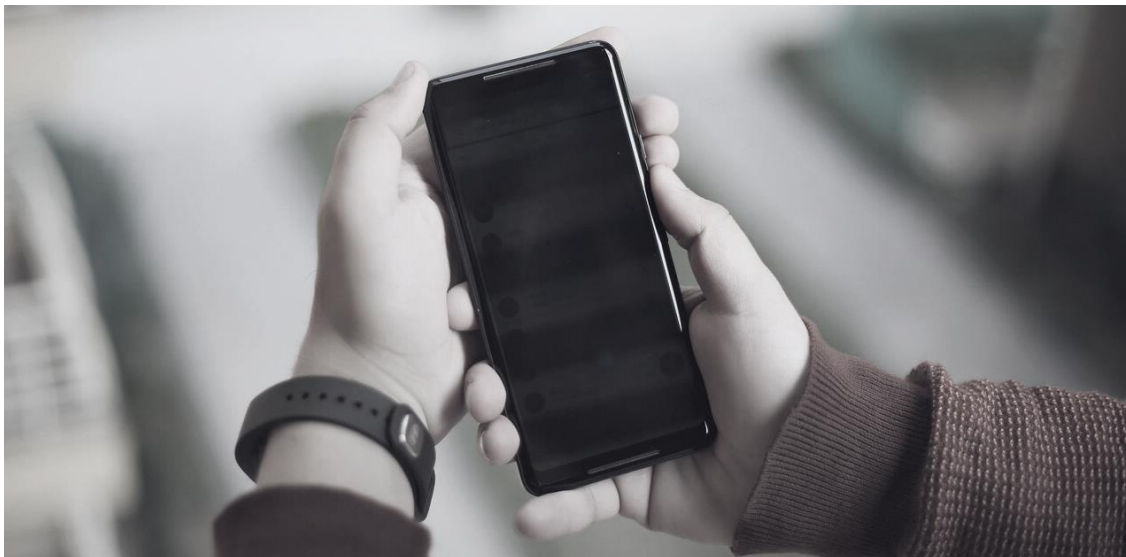




INFOV@LLBÉ MAYO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

ES LÍCITO UTILIZAR IMÁGENES OBTENIDAS DE LAS REDES SOCIALES PARA MOTIVAR UN DESPIDO DISCIPLINARIO

Una empresa despidió a una trabajadora que se encontraba en situación de incapacidad temporal (IT) por ansiedad y depresión, al tener conocimiento, a través de vídeos publicados en una red social, de que esta había realizado viajes durante su IT.

La trabajadora reclamó la nulidad del despido, alegando vulneración de derechos fundamentales, especialmente el derecho a la propia imagen, por la obtención y el uso ilícito de las imágenes.

Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en Sentencia de 18 de marzo de 2025, concluyó que la obtención de las imágenes de la red social fue lícita, en tanto que la trabajadora consintió su difusión tácitamente y solo se utilizaron para justificar la decisión disciplinaria. En este sentido, el uso de las imágenes por parte de la empresa fue adecuado, necesario y proporcionado para justificar el despido disciplinario. Por este motivo, el despido no podía ser declarado nulo. Ahora bien, como los viajes realizados por la trabajadora estaban dentro del tratamiento médico prescrito, el despido fue calificado como improcedente.

EL TSJ DE CATALUÑA ABRE LA PUERTA A LA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL, AUNQUE EL TRIBUNAL SUPREMO YA LA DESCARTÓ

Un trabajador que fue despedido reclamó una indemnización adicional a la legalmente prevista por improcedencia, basándose en la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la OIT.

Cabe tener en cuenta que tanto la Carta Social Europea como el Convenio 158 de la OIT establecen que cualquier persona trabajadora despedida sin una causa válida tiene derecho a una indemnización adecuada para reparar el daño sufrido.

Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en Sentencia de 8 de abril de 2025, resolvió que, aunque el Tribunal Supremo ya había descartado la indemnización adicional (valorando que la indemnización legal establecida por el legislador —que tenía en cuenta la antigüedad y el salario de la persona— ya debía considerarse adecuada), en el presente caso la indemnización era especialmente baja, por lo que difícilmente podía considerarse que cumplía una finalidad disuasoria para la empresa o que pudiera compensar los perjuicios derivados de la pérdida del empleo.

Ahora bien, el TSJ también recordó que estas indemnizaciones “adecuadas” no son automáticas, sino que deben valorarse caso por caso, de manera que la persona afectada debe aportar pruebas para acreditar por qué, en su caso, es necesaria una cuantía mayor.

En este caso, como el trabajador no concretó los perjuicios sufridos, ni si tuvo que asumir algún sacrificio para obtener el puesto de trabajo, ni si quedó en una situación de especial vulnerabilidad, o si no tuvo acceso a prestaciones por desempleo, entre otros aspectos, el Tribunal resolvió que no procedía la indemnización adicional.

LOS DELEGADOS SINDICALES TIENEN DERECHO AL CRÉDITO HORARIO, PESE A LA PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Un sindicato designó a tres delegados sindicales intercentros, entre los cuales uno fue trasladado a otro centro de trabajo, perdiendo su condición de miembro del comité de empresa (pero no la de delegado sindical). La empresa denegó el crédito horario solicitado para la actividad sindical, al entender que dicho crédito solo se reconocía a los miembros del comité de empresa o a los delegados del centro de trabajo.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 25 de abril de 2025, determinó que la empresa no podía negar el crédito horario al trabajador y que, al hacerlo, incurrió en una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

En concreto, el Alto Tribunal argumentó que, aunque el trabajador hubiera perdido la condición de miembro del comité de empresa, la ley reconoce las mismas garantías a los delegados sindicales y no debía olvidarse que el trabajador también era delegado sindical.

ES LÍCITO EL USO DE DETECTIVE ANTE SOSPECHAS FUNDADAS DE UN MAL USO DEL CRÉDITO HORARIO

Un delegado sindical fue despedido por hacer un uso indebido y abusivo del crédito horario. Ante las sospechas fundadas sobre esta conducta, la empresa recurrió a los servicios de un detective privado para verificar el uso efectivo del crédito horario en los días en que se había solicitado.

El trabajador impugnó el despido por considerar ilícita la prueba obtenida mediante la vigilancia del detective, argumentando que no se justificaba su necesidad ni su proporcionalidad.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 7 de mayo de 2025, entendió que la vigilancia mediante el detective privado —en ese caso— fue una medida lícita y proporcionada.

Para llegar a esta conclusión, tuvo en cuenta que previamente existían sospechas fundadas y que, además, el seguimiento no vulneró derechos fundamentales y se limitó a los días y horas concretos objeto de sospecha, siendo que la prueba obtenida era totalmente válida para destruir la presunción de uso correcto del crédito horario.

LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR TAMBIÉN DEBEN REGISTRAR SU JORNADA LABORAL

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, prevé expresamente en su artículo 9 que no se aplica el art. 35.5 (registro del cómputo de horas extraordinarias), así como tampoco el registro de la jornada para personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial.

No obstante, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024, en el asunto C-531/23, estableció la obligación de control horario para este colectivo.

En concreto, el TJUE valoró que la normativa europea obliga al registro de jornada de todas las personas trabajadoras, por lo que no se podía excluir —sin más— a las personas trabajadoras del hogar. En todo caso, apuntó que este registro debería adaptarse a las particularidades, ya sea por razón del sector de actividad de que se trate, o por las especificidades de determinados empleadores, en particular su tamaño, pero

siempre proporcionando a las personas trabajadoras medios específicos que garanticen el cumplimiento de las normas relativas a la duración máxima de la jornada semanal.

Por el momento, el Gobierno ha incluido en el Proyecto de Ley de las 37,5 horas la obligación de fichar también en el régimen doméstico, para garantizar los derechos laborales de este colectivo.

ACTUALIDAD NORMATIVA

SE ACERCA LA FECHA LÍMITE PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

Os recordamos que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 132/2024, de 30 de julio, por el que se aprueba el Plan de calidad del aire, horizonte 2027, el Plan de acción a corto plazo para altos niveles de contaminación del aire y las determinaciones normativas para alcanzar los objetivos de calidad del aire, el próximo 10 de agosto finaliza el plazo para dotarse de planes de desplazamiento de empresa.

Esta obligación afecta a aquellas empresas con centros de trabajo en los que presten servicios más de 500 personas trabajadoras (propias o externas), o más de 250 personas por turno, así como a los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras ubicados en zonas con superaciones.

De acuerdo con el Anexo 4 del Decreto, las zonas en las que se han producido superaciones de los valores límite u objetivos de los contaminantes regulados en el Real Decreto 102/2011, de 28 de enero, son: Área de Barcelona, Vallès-Baix Llobregat, Penedès-Garraf, Camp de Tarragona, Plana de Vic, Comarcas de Girona, Empordà, Prepirineo, Tierras de Poniente, Tierras del Ebro, Cataluña Central y Pirineo Oriental.

Estos planes tienen como objetivo fomentar el uso de transportes sostenibles y preferentemente colectivos, deben elaborarse con la participación de las personas trabajadoras, y su existencia se comprobará en trámites como el de concesión de permisos administrativos.

En este sentido, será necesario diseñar una estrategia empresarial para optimizar los desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo, lo que implica realizar un análisis de los medios de transporte actuales, proponer opciones sostenibles y adoptar medidas para reducir emisiones y mejorar la salud laboral.

ADEMÁS...

Aprovechamos también para recordaros que ya os hemos enviado una nota informativa sobre la nueva regulación relativa a los comités de ética de la investigación en Cataluña.

ÚLTIMA HORA

“Las personas trabajadoras del hogar podrán acceder al subsidio para mayores de 52 años sin la cotización mínima”:

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra abre la puerta a flexibilizar los requisitos de acceso a esta ayuda del SEPE, al reconocer el derecho de una trabajadora que no había podido alcanzar los seis años cotizados exigidos, ya que la cotización por desempleo se aprobó en 2022.

“El Gobierno quiere despolitizar la dirección pública con una nueva ley”: Los directores y subdirectores generales de la Generalitat serán seleccionados por mérito y capacidad, en el marco de una reforma que busca modernizar la administración y reforzar su profesionalización.

“Las subidas del SMI y las cotizaciones destruyen 46.000 empleos autónomos”: A pesar del aumento de la afiliación en algunos sectores, la presión fiscal y el encarecimiento de los costes laborales provocan pérdidas especialmente en la agricultura, el régimen del hogar, el comercio y el transporte.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÈ, ESTE MES EN...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sergi Alarcón Miñarro**, en el Máster universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos de la Universitat Ramon Llull.

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 Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación recibida por **Mireia Sanromà i Aguilar** en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Martí Vidiella Curtó**, en el Grado de Gestión y Administración Pública de la Universitat de Barcelona.

“AULA IUSLABORALISTA: En torno al despido improcedente y su indemnización”: Asistencia de **Ángela Ramos Freire** a esta jornada celebrada el pasado 9 de mayo de 2025.

“XXII Ciclo de Seminarios Universitarios Actualidad Laboral 2025”: Asistencia de **Eva Molina Solé** a este ciclo celebrado el pasado 9 de mayo de 2025.

“Ciclo Formativo de Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales”: Asistencia de **Alba Sánchez Bestué** a la segunda sesión de este ciclo, celebrada el pasado 13 de mayo de 2025.

“Conferencia: Análisis urgente de la Ley 2/2025, de 29 de abril, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras”: Asistencia de **Alda Mumbrú López, Begoña Pérez Crespo y Carlos Villarino Moreno** a esta conferencia celebrada el pasado 16 de mayo de 2025.

“XXIII Seminario FORELAB: Los retos laborales de 2025”: Asistencia de **Alba Sánchez Bestué, Alda Mumbrú López y Ángela Ramos Freire** a este seminario celebrado el pasado 23 de mayo de 2025.

“XXI CICLO DE SEMINARIOS UNIVERSITARIOS DE ACTUALIDAD LABORAL – Indemnizaciones por despido en la empresa privada y en la Administración Pública”: Asistencia de **Carmen Arbona Comas** a este seminario celebrado el pasado 23 de mayo de 2025.

“Foro Social Aranzadi: Novedades en el despido”: Asistencia de **Carmen Arbona Comas** a este foro celebrado el pasado 29 de mayo de 2025.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.