

Presentación del número 3/2025 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Fiel a su cita con el laboralismo, este número 3/2025 de la RJL recoge los comentarios de diez resoluciones judiciales sociolaborales de actualidad.

Pilar Rivas Vallejo analiza la **STJUE (Sala Primera) de 27 de febrero de 2025 (asunto C-203/22)**, según la cual el derecho de acceso a la información sobre el tratamiento automatizado de datos puede quedar limitado por el secreto comercial o propiedad intelectual de terceros. El TJUE detalla qué ha de entenderse por *información significativa sobre la lógica aplicada* [artículo 15.1.h) Reglamento (UE) núm. 2016/679], y establece criterios para resolver los conflictos que puedan surgir entre el derecho de acceso a los datos personales e información y el secreto comercial de un tercero.

El *Director de la RJL* comenta la **STS-CONT núm. 1707/2024, de 30 de octubre**, que considera que *la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones* es un criterio general de actuación de los Poderes Públicos [artículo 14.4 Ley Orgánica 3/2007 (LOI)] que ha de estar presente al confeccionar las candidaturas para las elecciones a las Juntas Directivas de Colegios Notariales; y ello es así porque los Colegios Notariales, en cuanto prestan un servicio público de relevancia constitucional, quedan encuadrados en la noción de “poder público” a efectos de la LOI.

José Luis Monereo Pérez examina la **STS-SOC núm. 23/2025, de 14 de enero**, que considera lícita la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para acreditar el incumplimiento de la trabajadora que justifica el despido disciplinario. Se trata de un caso de flagrancia de conducta ilícita, por lo que el deber empresarial de información previa que establece el artículo 86.1. 2º de la Ley Orgánica 3/2018 se tiene por cumplido si las cámaras son visibles, los trabajadores conocen su instalación y los representantes de los trabajadores han sido informados.

Faustino Cavas Martínez aborda la **STS-SOC núm. 102/2025, de 5 de febrero**, cuya cuestión de fondo consiste en determinar si es ajustado a Derecho el acuerdo suscrito entre los sindicatos y las empresas del grupo que contempla el voto telemático en las elecciones sindicales. La Sala concluye que esa modalidad no tiene cabida en el vigente marco normativo regulador del procedimiento a elecciones de órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa.

Emilio Palomo Balda explora la **STS-SOC núm. 114/2025, de 18 de febrero**, que desestima la demanda de revisión interpuesta por un trabajador cuyo despido disciplinario fue declarado procedente pese a existir una sentencia penal absolutoria

por los mismos hechos. La Sala declara que no procede la revisión, *ex artículo 86.3 de la LRJS*, porque la absolución penal del trabajador no vino determinada por la *inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo*, sino por la inexistencia de responsabilidad penal al no tener cabida los hechos en el delito de hurto del artículo 234 del CP. En definitiva, los hechos, aun no siendo constitutivos de responsabilidad penal, sí son constitutivos de responsabilidad disciplinaria en el orden social.

Eduardo Rojo Torrecilla da cuenta de la **STS-SOC (Pleno) núm. 120/2025, de 19 de febrero**, cuya cuestión de fondo consiste en determinar si constituye un despido colectivo la decisión de la TGSS de no subrogarse en los contratos de trabajo de los trabajadores adscritos al servicio de Gestión y Atención Telefónica de Consultas derivadas de la Redes Sociales (Twitter, actual X) y de la Atención y Soporte Integral al Autorizado RED a través de canales no presenciales (telefónico y telemático). La Sala no entra a analizar el fondo del asunto al declarar de oficio la inadecuación del proceso de despido colectivo por apreciar la inexistencia de tal despido, casando y anulando la sentencia recurrida, dejando imprejuzgada la cuestión y declarando el derecho de los trabajadores afectados a formular las pretensiones que estime conveniente ante el Juzgado de lo Social competente.

Belén García Romero profundiza en la **STS-SOC núm. 160/2025, de 27 de febrero**, que reconoce a la trabajadora el derecho al subsidio por riesgo durante la lactancia natural tras concluir el periodo de descanso por nacimiento y cuidado del menor; y ello es así aunque, ante la desestimación en vía administrativa del subsidio y durante la reclamación en vía judicial, la trabajadora haya tenido que acogerse a permisos o vacaciones para eludir el riesgo durante la lactancia que, finalmente, ha sido reconocido como existente.

Elena Lasaosa Irigoyen glosa la **SAN-SOC núm. 23/2025, de 13 de febrero**, que estima la demanda de conflicto colectivo, declarando nula la decisión de la empresa de modificar el porcentaje de trabajo a distancia (teletrabajo) que han de cumplir las personas con grado de discapacidad reconocido. La Sala declara que el porcentaje no puede modificarse a través de la negociación colectiva, sino mediante acuerdo individual alcanzado con cada persona trabajadora. Por esta razón, no cabría hacerlo a través del acuerdo que pone fin al periodo de consultas en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 41.4 ET), ni tampoco mediante el pacto de descuelgue del convenio colectivo (artículo 82.3 ET).

María Emilia Casas Baamonde escudriña la **STSJ de Baleares-SOC núm. 21/2025, de 23 de enero**, según la cual, la extinción del contrato de trabajo adoptada unilateralmente por la empresa durante el periodo de prueba, estando el trabajador en situación de baja por IT iniciada cinco días antes, debe declararse nula por haber incurrido en discriminación por razón de la enfermedad, con las consecuencias previstas en el artículo 55.6 del ET para el despido nulo discriminatorio.

El número se cierra con el comentario que *Inmaculada Ballester Pastor* hace de la **STSJ de Navarra-SOC núm. 78/2025, de 20 de febrero**, según la cual, los periodos de alta durante los que las empleadas de hogar no pudieron cotizar por desempleo, al impedirlo una norma discriminatoria, sirven para reconocer el derecho a la prestación económica tanto contributiva como asistencial; y ello es así por aplicación directa de la doctrina recogida en la STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), que desplaza y corrige la normativa interna española en cuestión.