

Presentación del número 8/2025 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

El número 8/2025 de la RJL, correspondiente al mes de octubre, recoge el comentario de diez sentencias actuales de contenido sociolaboral.

El número arranca con el comentario que *José Luis Monereo Pérez* hace de la **STJUE (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025 (Asunto C-38/24)**, según la cual, la prohibición de discriminación por asociación alcanza a supuestos de personas trabajadoras que cuidan de hijos a cargo con discapacidad. La aplicación del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE determina la obligación de la empresa de realizar “ajustes razonables” en el empleo para que una persona trabajadora pueda prestar el cuidado necesario a un hijo a cargo con discapacidad, siempre que ello no comporte una carga excesiva y desproporcionada.

Susana Rodríguez Escanciano aborda la **STS-CONT núm. 1015/2'25, de 3 de julio (Recurso de casación núm. 6749/2023)**, sobre el derecho de los órganos específicos de representación del personal funcionario a recibir información, ex artículo 40.1.a) del EBEP. Concretamente, el TS dictamina que el órgano de representación tiene derecho a que la Administración pública le facilite información sobre las prórrogas de las comisiones de servicios que superen la duración máxima legal de dos años, sin necesidad de recabar el consentimiento de los funcionarios afectados y siempre que se adopte algún sistema de seudonimización que permita garantizar la protección de sus datos personales.

El *Director de la RJL* examina la **STS-CONT núm. 1096/2025, de 23 de julio (Recurso de casación núm. 2948/2022)**, referida a la actividad económica que ha de tomarse en cuenta para fijar el tipo de cotización aplicable a la tarifa por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El TS dictamina que cuando una empresa forma parte de un grupo empresarial, la actividad económica que ha de tomarse en consideración es la propia de la empresa, con independencia de que esta se encuentre integrada en un grupo empresarial y de que la prestación de servicios se realice en exclusiva a dicho grupo.

Inmaculada Ballester Pastor se adentra en la **STS-CONT núm. 941/2025, de 10 de julio (Recurso de casación núm. 3013/2022)**, según la cual, el hecho de que los ingresos procedentes de una actividad económica sean inferiores al SMI no excluye la habitualidad de dicha actividad a efectos del alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). No obstante, el TS recuerda que el sujeto perceptor de una pensión jubilación no tiene obligación de estar dado de alta en el RETA cuando realice una actividad por cuenta propia cuyos ingresos netos anuales sean inferiores al SMI en cómputo anual, ex artículo 213.4 LGSS.

Juan Martínez Moya da cuenta de la **STS-CONT núm. 1086/2025, de 21 de julio (Recurso de casación núm. 7752/2021)**, que delimita los supuestos en los que las omisiones e inexactitudes constatadas en las declaraciones del beneficiario permiten la revisión de oficio por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). El TS establece que cuando la TGSS aprecie la existencia de diferencias en la tarificación debidas a omisiones o inexactitudes constatadas en las declaraciones del beneficiario, puede instar el procedimiento de revisión de oficio y, por tanto, no deberá interesar la revisión ante la Jurisdicción Social.

Elena Lasaosa Irigoyen presenta la **STS-SOC núm. 682/2025, de 2 de julio (RCUD núm. 1594/2024)**, que determina la inclusión de las dietas por embarque en alta mar dentro de la retribución de las vacaciones. El TS declara que las llamadas "dietas" percibidas por el trabajador durante el tiempo que permanece embarcado en un buque en alta mar tienen naturaleza salarial y deben incluirse en la retribución de las vacaciones.

Eduardo Rojo Torrecilla glosa la **STS-SOC (Pleno) núm. 748/2025, de 23 de julio (RCO núm. 154/2023)**, que reconoce el derecho del personal docente e investigador no permanente a tiempo parcial a someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno.

Faustino Cavas Martínez analiza la **SAN-SOC núm. 101/2025, de 4 de julio**, que declara nula la práctica empresarial de no informar al órgano de representación sindical sobre parámetros, criterios y reglas de funcionamiento de los algoritmos y sistemas automatizados utilizados para fijar determinadas condiciones de trabajo. La negativa de la empresa a informar sobre tales aspectos infringe el deber legal de información previsto en el artículo 64.4.d) del ET y lesiona el derecho fundamental a la libertad sindical en su dimensión de acción sindical en la empresa. La Sala también condena a la empresa al pago de una indemnización de 6.250 euros en concepto de resarcimiento de daños y perjuicios por los daños morales vinculados a la lesión del derecho fundamental de libertad sindical.

María Areta Martínez comenta la **STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025, de 24 de abril (Recurso de suplicación núm. 154/2025)**, que desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia de instancia, declarando improcedente el despido disciplinario basado en una única prueba, que es nula por obtenerse ilícitamente con vulneración del derecho fundamental a la intimidad. La empresa abrió y registró la taquilla de la trabajadora despedida sin estar ella presente y sin ser informada previamente. El caso tiene la particularidad de que la trabajadora se encontraba en situación de incapacidad temporal cuando la empresa procedió a la apertura y registro de su taquilla. Junto a la improcedencia del despido disciplinario, con los efectos jurídicos que lleva aparejada tal declaración, la empresa es condenada al pago de una indemnización de 7.501 euros por daño moral vinculado a la lesión del referido derecho fundamental.

María Emilia Casas Baamonde profundiza en la **STSJ de Baleares-SOC núm. 344/2025, de 13 de julio (Recurso de suplicación núm. 185/2025)**, que desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia de instancia, declarando improcedente el despido disciplinario de una trabajadora que, contraviniendo la normativa interna de la empresa, mantenía una relación sentimental con un superior jerárquica. El despido se declara improcedente porque no ha resultado probado que la relación sentimental haya intervenido en modo alguno en el desempeño profesional de la trabajadora ni haya afectado o interferido en la realización de sus funciones. Hay otros hechos recogidos en la carta de despido como, por ejemplo, el uso personal del ordenador de la empresa para fines ajenos al trabajo que, por ser muy residual y meramente anecdótico, carece de relevancia para sancionarse.