



ANTRÀS



SEPTIEMBRE 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Septiembre 2025



A debate: ¿es legal prohibir los ‘affaires’ en el trabajo?

En fechas recientes, los medios de comunicación se hacían eco de la noticia de que una importante empresa multinacional había despedido a su CEO por haberse conocido a través de las redes y los medios de comunicación que mantenía una relación sentimental con una subordinada lo que suponía un incumplimiento del código de conducta empresarial. No sabemos cuál ha sido el recorrido jurídico de un asunto que se produjo en un sistema, el americano, más permisivo con las limitaciones al derecho a la intimidad de sus trabajadores, al permitir la “expectativa razonable de intimidad” americana -frente a nuestro derecho fundamental a la intimidad-, un mayor grado de limitación a través de las políticas de la empresa e, incluso, su renuncia.

La cuestión de si una empresa puede prohibir las relaciones sentimentales entre sus empleados es un tema complejo y sin una respuesta simple en el ordenamiento jurídico español. Aunque la ley no lo prohíbe explícitamente, su legalidad depende de cómo y por qué se implemente esa prohibición, por cuanto de ello dependerá que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores.

La prohibición general de los “affaires” se considera, en la mayoría de los casos, una intromisión indebida en el derecho constitucional a la intimidad y a la libertad personal de los trabajadores. El Tribunal Supremo y la doctrina judicial han sido muy cautelosos al respecto, ya que el ámbito privado del empleado, incluyendo

sus relaciones, no puede ser regulado por el empresario a menos que afecte directamente al desempeño laboral, la seguridad o la imagen de la empresa de una manera objetiva y demostrable. No cabe, por lo tanto, sancionar la mera existencia de la relación sentimental o el “affaire” dentro de la empresa, por cuanto se vulneraría el derecho a la intimidad de los trabajadores. Esta es la línea que han seguido, entre otras, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 20 de mayo 2015, que declaró la nulidad del despido de una trabajadora al estar motivado exclusivamente en la relación sentimental o de pareja que mantenía con otro trabajador de la empresa, y no en otras circunstancias disciplinarias como podían ser el incumplimiento de cláusula de confidencialidad y lealtad del contrato de trabajo recogida en la normativa interna de la empresa

¿Pero basta con que esté prohibido por el código de conducta de la empresa?

No, la simple inclusión de una prohibición en el código de conducta no la hace legal por sí sola. Un código de conducta debe respetar el marco legal y, en particular, los derechos fundamentales de los trabajadores. La validez de una cláusula que prohíba las relaciones sentimentales será juzgada en función de su necesidad, idoneidad y proporcionalidad.

- Necesidad: La empresa debe demostrar que la prohibición es necesaria para



proteger un interés legítimo. Por ejemplo, evitar conflictos de interés, el acoso sexual o un ambiente de trabajo hostil.

- **Idoneidad:** La medida debe ser adecuada para lograr ese fin.
- **Proporcionalidad:** El beneficio obtenido por la empresa debe ser mayor que la limitación impuesta al derecho fundamental del trabajador.

En la práctica, por aplicación de dichos principios, los tribunales han tendido a rechazar estas prohibiciones salvo en casos muy concretos, como las “políticas anti-fraternización” aplicadas a puestos de alta dirección o con poder jerárquico significativo, donde la relación podría generar un conflicto de intereses evidente o un trato de favor.

En lugar de prohibir las relaciones, la empresa puede establecer una **política de “disclosure” o de revelación de las relaciones sentimentales**. La finalidad de esta política no es controlar la vida privada de los empleados, sino gestionar las posibles consecuencias laborales de dichas relaciones. Siendo por ello una solución más prudente y legalmente defendible.

- **Finalidad:** el objetivo es evitar situaciones de conflicto de interés o trato de favor. Por ejemplo, si un directivo mantiene una relación con un subordinado,

la empresa tiene un interés legítimo en conocerlo para tomar medidas que eviten que esa relación influya en decisiones laborales como ascensos, asignación de tareas o evaluaciones de rendimiento. Por ello, dicha obligación debería focalizarse en las posiciones en las que se ostente un poder discrecional en la toma de decisiones.

- **Implementación:** la empresa puede solicitar que se comuniquen voluntariamente las relaciones para poder tomar medidas como el cambio de equipo, la reasignación de funciones o la separación de las líneas de reporte. Estas medidas, al ser menos intrusivas que la prohibición, son más fáciles de justificar.

- **Confidencialidad:** la empresa debe garantizar la confidencialidad de la información revelada y solo utilizarla para los fines previstos, evitando la discriminación o el estigmatismo.

En conclusión, prohibir los “affaires” en el trabajo es una medida de alto riesgo legal que sólo debe de afrontarse con cautelas. La empresa se enfrenta con contingencias legales y reputacionales que exigen un adecuado enfoque legal que garantice la idoneidad del sistema, su objetividad y evite extralimitaciones en la esfera privada de los empleados.

La reducción de la jornada de trabajo. Rechazo al Proyecto de Ley. ¿Cabría su aprobación a través de un Real Decreto Ley?

El pasado 10 de septiembre fueron [aprobadas](#) en votación conjunta las [enmiendas a la totalidad](#) de devolución al Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión, presentadas por

los Grupos Parlamentarios Junts per Catalunya, VOX y Popular en el Congreso. Acababa de esta forma el recorrido parlamentario del [Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión](#).



No obstante, inmediatamente el Ministerio de Trabajo anunció su intención de elaborar una norma reglamentaria que regulase el registro de la jornada y aspectos vinculados a la desconexión digital de los trabajadores. Ciertamente el Gobierno, en base al art. 34.7 TRLET (*“El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran”*) podría elaborar dicha norma reglamentaria, sin embargo, su contenido debería limitarse a abordar “especialidades” que respetasen lo prescrito en la norma legal. Y al

respecto debe recordarse que el art. 34.9 TRLET remite a la *“negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores”* la organización y documentación del registro.

Asimismo, y si cabe más importante, la eventual norma reglamentaria difícilmente podrá llevar a cabo el endurecimiento del régimen sancionatorio que se preveía en el proyecto de ley. Debe destacarse que en materia de infracciones y sanciones rige el principio de tipicidad legal conforme al cual, por mandato constitucional, *“Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento”*, art. 25.1 CE.

¿Una futura reforma del Real Decreto de salarios mínimos?

El Ministerio de Trabajo ha planteado a patronal y sindicatos negociar un Real Decreto para modificar el cuerpo normativo del salario mínimo interprofesional (SMI) e incorporar los aspectos recogidos en la Directiva (EU) 2022/2041 de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea y la Carta Social Europea.

El objetivo expreso del Ministerio con esta mesa de diálogo es abordar la adaptación completa de la Directiva de Salarios Mínimos Europea, cuyo plazo de transposición finalizó el 15 de noviembre de 2024. Debe destacarse, no obstante, que nuestro marco normativo ya se ajusta en sus rasgos básicos a una normativa europea que básicamente establece:

1. Criterios para adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas. La Directiva no impone una

cifra concreta, pero exige a los Estados miembros que fijen y actualicen sus salarios mínimos legales utilizando unos criterios que coinciden esencialmente con los ya establecidos en el art. 27.1 TRLET. La Directiva sugiere la utilización de valores de referencia indicativos, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto. Aunque estas cifras no son vinculantes, España ha seguido esta senda en los últimos años, lo que ha justificado los notables incrementos del SMI.

2. Promoción de la negociación colectiva. La Directiva establece que los Estados miembros con una tasa de cobertura de la negociación colectiva inferior al 80% deben elaborar un plan de acción para promoverla. En España la tasa de cobertura de la negociación colectiva supera ese umbral, por lo que, en principio, no está obligada a implementar un plan de acción.



3. Participación de los interlocutores sociales. La Directiva subraya la necesidad de que el proceso de fijación y actualización de los salarios mínimos legales se lleve a cabo con la participación efectiva y a tiempo de los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones empresariales). Una participación que ya se produce en España tal y como prescribe el art. 27.1 TRLET.

4. Monitoreo y aplicación efectiva. La Directiva exige a los Estados miembros que refuercen los mecanismos de control y de cumplimiento del salario mínimo. Para España, esto podría implicar una mayor dotación de recursos para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como una eventual revisión de las infracciones y sanciones previstas para los supuestos de impago o retrasos que afecten al SMI.

El cumplimiento, en sus términos esenciales de la Directiva, hace que el elemento más destacado del anuncio del Gobierno y seguramente su intención real deba situarse en su objetivo de garantizar que las actualizaciones del SMI se trasladen a las nóminas de las personas trabajadoras que las perciben sin afectar a los complementos salariales que incentivan, por ejemplo, la productividad, vinculados a la existencia de riesgos laborales u otros conceptos singulares recogidos en las nóminas. Un objetivo al que se han sumado las dos grandes centrales sindicales, proponiendo limitar la compensación y absorción y garantizar los incrementos del salario de las personas trabajadoras de empresas sujetas a licitación pública, modificando la norma de desindexación salarial en la contratación pública.



Jurisprudencia. No son meras reclamaciones. El Tribunal Constitucional extiende la garantía de indemnidad a las reclamaciones ante la representación legal de los trabajadores.

La garantía de indemnidad es en palabras del Tribunal Constitucional un mecanismo o “manifestación extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva” que trata de evitar que se produzcan medidas de represalia por el ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos. Ello supone que dichas conductas empresariales, sea un despido o cualquier otra medida que tenga su origen en aquella actuación del trabajador sean nulas y puedan, además derivarse responsabilidades administrativas, en forma de multas, o indemnizatorias. La jurisprudencia progresivamente ha ampliado el ámbito de actuación de la garantía de indemnidad para proteger a no sólo al trabajador que ha ejercitado acciones judiciales o las acciones previas necesarias (actos de conciliación o reclamaciones previas), para extenderlo también al ejercicio de actuaciones previas no imperativas cuando del contexto se deduzca que están directamente encaminadas al ejercicio de acciones judiciales (STC 55/2004) o de denuncias dirigidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (STC 75/2010).

Ahora el Tribunal Constitucional extiende la garantía de indemnidad a los supuestos de reclamaciones de los trabajadores ante su representación legal en las empresas -comités de empresa y delegados de personal- en pretensión de que desarrollen una función de intermediación con el empleador dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el art. 64.7.a). 1º TRLET.

Y es que, en el caso planteado, el despido del trabajador se produce cuando tras presentar este un escrito al Comité de empresa denunciando un cambio de destino que consideraba ilegal les solicita que se reúnan con la empresa para abordar el asunto. Tras dicha reunión, la empresa deja sin efecto el traslado, pero remite una carta de despido al trabajador en el que se alega como causa una terminación del contrato con la empresa principal, pero sin que llegue a acreditarse ni su realidad ni porque debía suponer la amortización concreta del puesto de trabajo desempeñado por el trabajador.

El tribunal considera que, al tratarse de una vía reclamatoria puesta a disposición de los trabajadores con cobertura legal suficiente, que ha sido utilizada rectamente y con buena fe por parte del demandante de amparo para sustanciar una controversia laboral que mantenía con su empleador, la exclusión de esa actuación del ámbito de la garantía de indemnidad implicaría un menoscabo de la plena y completa protección constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva del demandante, al quedar expuesto a eventuales represalias empresariales que, en su caso, solo depararía para la empleadora la consecuencia de una calificación de la extinción laboral como meramente improcedente sin la obligación legal de readmisión

La sentencia cuenta con un voto particular que considera que la decisión mayoritaria supone una desnaturalización de la garantía de indemnidad y que, adicionalmente, no existió represalia alguna.



Jurisprudencia. Discriminación indirecta por asociación y obligación de introducir ajustes razonables.

La reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de 2025 (C-38/24), Asunto Bervidi, supone la consolidación de la doctrina que veda la discriminación indirecta por asociación, eso es, aquella que sufre una persona no por una característica personal propia (como raza, religión, sexo o discapacidad), sino por su relación o vínculo con otra persona o grupo sobre la que sí concurre una de las causas legalmente protegidas y constituye un reforzamiento de la obligación de introducir ajustes razonables en las empresas.

Los hechos que dan origen a la sentencia se producen cuando una trabajadora, cuidadora de un hijo que padece una discapacidad grave, sostiene que su empresario, le ha dispensado un trato discriminatorio al denegarle un puesto de trabajo con horarios fijos de mañana que le permitiera cumplir su deber de asistencia para con su hijo, obligado a someterse a un programa de tratamientos básicos que debían ser recibidos a una hora fija por la tarde, y la encomienda de tareas de un nivel inferior para poder encargarse de su hijo. Al no hacerlo sostiene que su empresario le ha dispensado un trato discriminatorio, al impedirle poder seguir desarrollando su actividad profesional en pie de igualdad con los demás trabajadores

La Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación italiano) pregunta al TJUE, por lo que a nuestros efectos interesa, si la Directiva 2000/78/CE debe interpretarse en el sentido de que una persona en la situación de la Sra. G. L., que no sufre una discapacidad, puede invocar ante los tribunales el principio de prohibición de toda discriminación indirecta por motivos de discapacidad en su lugar de trabajo. En caso afirmativo, ese órgano jurisdiccional solicita que se determine si el empresario está obligado a realizar ajustes razonables, en el sentido de la citada Directiva, para subsanar la situación de discriminación. La respuesta del TJUE a ambas cuestiones es positiva. Pudiendo destacarse como aspectos relevantes que:

- la protección contra la discriminación por discapacidad se extiende al trabajador que, no siendo incapaz, es cuidador principal de un hijo con discapacidad. Al respecto y ello puede ser muy relevante, cabe indicar que, aunque la STJUE se centra en el supuesto de un hijo, cabría pensar en la extensión de su doctrina a supuestos de otros familiares dependientes (progenitores, cónyuges, parejas de hecho...).*
- el empresario está obligado a realizar “ajustes razonables” en las condiciones de trabajo del cuidador (ej. adaptación de horarios o funciones) para evitar la situación de discriminación indirecta, siempre que no suponga una carga excesiva o desproporcionada. Estamos ante una resolución que implica un clarísimo refuerzo del deber empresarial de adaptación, al exigir una actitud proactiva en la adopción de ajustes razonables que además extiende su ámbito de aplicación subjetiva más allá de las personas directamente afectadas por la discapacidad.*

**Jurisprudencia. Variación de las condiciones de acceso y excedencia voluntaria.**

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), en una sentencia de 1 de abril de 2025, sienta un precedente relevante en cuanto al derecho de reingreso de personal laboral en situación de excedencia voluntaria en la Administración Pública y la aplicabilidad de los perfiles lingüísticos (euskera) exigidos con posterioridad al inicio de la excedencia.

La demandante, se incorporó a la plantilla laboral del Ayuntamiento de Durango el 1 de septiembre de 2005 como “conserje de escuela” sin que se le exigiera en ese momento perfil lingüístico ni conocimientos de euskera. Solicitó una excedencia voluntaria el 29 de agosto de 2017, con efectos desde el 1 de septiembre de 2017.

El 20 de julio de 2022, solicitó el reingreso en un puesto vacante de igual o similar categoría. La petición fue denegada por el Ayuntamiento el 31 de octubre de 2022, alegando la inexistencia de vacante en puestos de la misma o similar categoría que no exigieran el Perfil Lingüístico 2 de euskera. Se acreditó que existían tres puestos vacantes de conserje de escuela de igual categoría, pero todos ellos habían adoptado la exigencia del Perfil Lingüístico 2 de euskera mediante un Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de fecha 19 de diciembre de 2017 (posterior al inicio de la excedencia de la trabajadora).

Tanto la sentencia de instancia como la de suplicación declaran el derecho de la trabajadora al reingreso en puesto de igual o similar categoría, sin tener en cuenta la nueva exigencia de acreditar un determinado perfil lingüístico de euskera para el acceso y desempeño del puesto de trabajo. El Juzgado argumentó, basándose en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que la excedencia no extingue el contrato y, por lo tanto, no pueden exigirse para el reingreso más requisitos de los que se le exigieron al ser contratada. La excedente no tiene derecho a la reserva del puesto, sino solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existan o se produzcan en la empresa, según el artículo 46.5 ET. Consideran que no se puede denegar el reingreso a la trabajadora excedente argumentando que debe someterse a un nuevo proceso selectivo con nuevos requerimientos o exigencias (como el perfil lingüístico) distintos de los exigidos cuando fue contratada y pasó a excedencia. La idoneidad de la vacante debe valorarse únicamente en cuanto a la igual o similar categoría que ostentaba, siendo irrelevante que el reingreso exija a la Administración un proceso de adscripción, ya que negar el reingreso cuando existen vacantes de igual o similar categoría vulnera el artículo 46.5 ET.

Aunque la STSJ PV1323/2025 no constituye jurisprudencia es un recordatorio claro de que, en el ámbito del personal laboral, el derecho preferente al reingreso del artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores goza de una protección superior frente a las modificaciones unilaterales o normativas posteriores a la concesión de la excedencia. De esta forma, si las empresas u organizaciones modifican los requisitos de un puesto de trabajo (idiomas, certificaciones, titulación) durante el período de excedencia voluntaria de un empleado, deben ser conscientes de que estos nuevos requisitos no serán automáticamente aplicables al trabajador que solicita el reingreso en ese mismo puesto o en uno similar, debiendo facilitar el reingreso y sólo después adoptar las medidas organizativas que procedan.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.