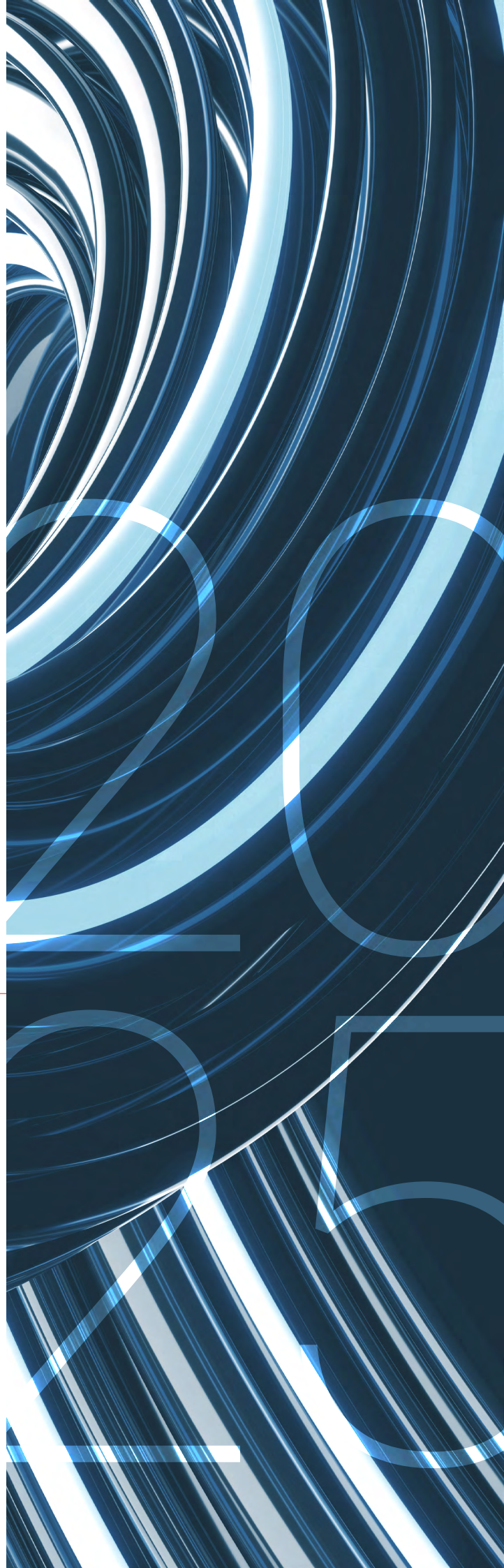


Pérez-Llorca

Newsletter

Laboral, compensación y beneficios

JUNIO 2025



Índice

ARTÍCULO DOCTRINAL

El Comité Europeo de Derechos Sociales reitera y amplía la falta de adecuación de la regulación española del despido improcedente a la Carta Social Europa Revisada /3

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Actividad de la Oficina judicial con los órganos judiciales /8

Formación profesional Catálogo nacional de cualificaciones profesionales /8

Seguridad Social /8

Derecho a la compensación económica para las víctimas del amianto /8

Seguridad Social /8

Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social /8

BOIB /8

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

¿Puede una empresa elegir libremente con qué sindicato negociar un acuerdo extraestatutario? El Supremo reitera doctrina sobre los límites de la libertad sindical /9

El TSJ de Madrid confirma la validez de un despido en periodo de prueba pese al embarazo de la trabajadora /11

No constituye vulneración de la libertad sindical la no participación en la comisión negociadora de un sindicato sin legitimación por inexistencia de un grupo de empresa /13

El Tribunal Supremo confirma que el complemento de brecha de género debe ser satisfecho a los hombres en las mismas condiciones que a las mujeres /16

Comentario a la sentencia de 30 de junio de 2025 dictada por el juzgado social nº 1 de Barcelona sobre el permiso parental retribuido /17

ARTÍCULO DOCTRINAL

El Comité Europeo de Derechos Sociales reitera y amplía la falta de adecuación de la regulación española del despido improcedente a la Carta Social Europa Revisada

Yolanda Valdeolivas García | Of Counsel

1. Antecedentes

Siguiendo la estela del pronunciamiento que ya emitió sobre este asunto el 29 de julio de 2024 a raíz aquella ocasión de una denuncia de UGT, el Comité Europeo de Derechos Sociales (“CEDS”) ha adoptado el pasado 3 de diciembre de 2024 y publicado el 27 de junio de 2025 una nueva Decisión sobre este asunto, resolviendo ahora la reclamación colectiva de CCOO contra el Reino de España de fecha 18 de noviembre de 2022, en la que se denunció ante Estrasburgo que el derecho español vulneraba el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada (“CSEr”) referido a la protección de los trabajadores en caso de despido.

Los argumentos principales de la reclamación sindical de vulneración de la CSEr pueden resumirse en los siguientes:

- i) Omisión de la posible imposición por los tribunales nacionales de la readmisión como solución adecuada al despido improcedente, con independencia de las circunstancias y conducta de las partes, salvo para los supuestos de despido nulo por causas tasadas.
- ii) Omisión de la posible imposición por los tribunales de la readmisión en caso de despido improcedente en situaciones en las que se demuestre que el despido es un acto fraudulento destinado a apartar a los trabajadores de su empleo como medio de impedir el ejercicio de los derechos que puedan corresponderles.
- iii) Omisión de la posibilidad judicial de reconocer una indemnización adicional vinculada al perjuicio real sufrido.
- iv) Ausencia de un mecanismo que permita a las víctimas obtener una indemnización mínima, accesible y efectiva que tenga un efecto disuasorio para los empresarios.
- v) Modelo indemnizatorio insuficiente para los perjuicios sufridos como consecuencia de sucesivos contratos temporales celebrados en fraude de ley, especialmente respecto de los trabajadores con contratos temporales en las administraciones públicas, cuya indemnización resulta inferior a la prevista para los supuestos de despido improcedente fuera de ese ámbito.

En definitiva, la reclamación se sustenta, en primer lugar, en que nuestra legislación observa la alternativa de la readmisión como una consecuencia meramente residual conductas discriminatorias o lesivas de derechos fundamentales o de derechos ligados a la maternidad y conciliatorios (artículos 55.5 del ET y 108.2 LRJS), lo que, unido a la limitada y escasa cuantía de las indemnizaciones, en segundo lugar, configura, en opinión de CCOO, un panorama de impunidad empresarial ante el despido ilícito que quiebra el carácter reparador y disuasorio que se interpreta incorporado al artículo 24 de la CSEr.

Por su parte, el Gobierno español se opuso a los anteriores motivos de reclamación, argumentando la plena conformidad a esa normativa de nuestro modelo de reparación del trabajador que es despedido improcedentemente. Parte su posición de la premisa de que el despido debe basarse en una causa justa y seguir los requisitos formales establecidos, cuyo incumplimiento determina la opción del empresario entre la readmisión junto con el abono de los salarios de tramitación o una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, correspondiendo la opción al trabajador que ostente la condición de representante de los trabajadores o cuando así lo prevea el convenio colectivo aplicable. En este sentido, tras recordar que nuestro sistema vigente ya reconoce la nulidad con readmisión obligatoria y con derecho

a indemnizaciones adicionales y que el mismo está consolidado desde hace más de cuarenta años, habiendo sido avalado en sus diversas cuantías y versiones por el Tribunal Constitucional, añade a continuación las ventajas del sistema actual, que aporta previsibilidad y aplicabilidad general y uniforme a todas las empresas y que libera al trabajador de probar y cuantificar la existencia de daño, sin impedirse tampoco reclamaciones por daños adicionales con reconocimiento de indemnizaciones complementarias en supuestos excepcionales. A lo anterior sumaba otras razones que incluyen desde la propia interpretación del reiterado artículo 24 de la CSEr, en el sentido de no prejuzgar la forma en que cada Estado deba valorar la idoneidad de su indemnización, hasta los relevantes incrementos del SMI aprobados en nuestro país y que vendrían a compensar la rebaja del cálculo de las cuantías indemnizatorias, pasando por los mecanismos adoptados para reforzar la estabilidad en el empleo y para condicionar el acceso a beneficios por parte de las empresas a la inexistencia de despidos improcedentes, como fórmula efectiva de disuasión. Se resta además valor para descartar la reparación apropiada a la inexistencia de salarios de tramitación. Y, en fin, se esgrime que, para los contratos temporales en fraude de ley, la legislación aplica la presunción de indefinición e idéntica protección a los indefinidos en caso de despido, sin perjuicio de que pueda proceder causa objetiva de extinción en el sector público cuando el puesto se cubre por proceso selectivo reglado, en cuyo caso se aplican consecuencias equiparables en caso de despido improcedente.

Finalmente, en el procedimiento también se atendieron observaciones de terceros, tales como la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Europea de Sindicatos, así como, desde luego, la legislación nacional e internacional aplicable.

2. El contenido de la Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales

Sobre los razonamientos expuestos, el CEDS analiza los diversos requisitos impuestos por el artículo 24.b de la CSEr en su previsión expresa de “indemnización adecuada o cualquier otra reparación apropiada” y su grado de cumplimiento por parte de nuestra legislación interna, pronunciándose de manera pormenorizada e independiente, sobre las tres siguientes cuestiones latentes en la redacción de la CSEr:

- i) **Indemnización adecuada:** el Comité considera que la misma existe cuando se prevé el reembolso de las pérdidas sufridas entre la fecha del despido y la sentencia firme, cuando se prevé la posibilidad de readmisión y cuando la indemnización es de un nivel lo suficientemente elevado como para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima. Esto es, se exige que la indemnización sea proporcional al perjuicio sufrido por el trabajador, de modo que una fórmula de indemnizaciones tasadas, iguales y topadas va en contra de esa pretendida proporcionalidad y disuasión que solo se salvaría por la vía de permitir una compensación a través de otras vías legales y por la de asegurar la concesión judicial de una indemnización por daños patrimoniales y no patrimoniales.

El CEDS considera, así, para el caso español, que la existencia de una indemnización predeterminada puede servir más bien de incentivo para que el empresario despidiera a los trabajadores de manera improcedente, incluso incitándoles “a hacer una estimación pragmática de la carga financiera de un despido improcedente sobre la base de un análisis de costes y beneficios”. Además, observa que el límite indemnizatorio superior tampoco permite elevar indemnizaciones en función de la situación personal e individual del trabajador, advirtiéndole a su vez sobre lo habitual de denegar las solicitudes de indemnización adicional presentadas de conformidad con el Código Civil por la naturaleza especial de la ley laboral. Respecto del establecimiento de una cuantía mínima, frente a la posición del reclamante, el Comité estima igualmente su inadecuación por no garantizar proporcionalidad ni carácter disuasorio.

La conclusión del Comité es que existe en este punto una violación de la Carta.

- ii) **Reincorporación:** considera el CEDS que, aunque la readmisión no es referida expresamente en la CSEr es, desde luego, una medida reparadora adecuada en el sentido que expresa su artículo 24, recordando su sistemático

sostenimiento de que la readmisión debe estar disponible como recurso judicial tras el despido ilegal. Al respecto, destaca que corresponde a los tribunales nacionales decidir si es una medida adecuada en un caso concreto, pero que cuando esos órganos no disponen de esa oportunidad de evaluar si es lo más adecuado para un supuesto concreto, se está vulnerando el artículo 24.b de la Carta.

- iii) **Contratos temporales en fraude de ley:** el Comité considera que, en caso de despido improcedente o nulo, las disposiciones aplicables a un trabajador temporal son idénticas a las aplicables a los trabajadores fijos, de modo que reproduce el argumento, sin otras consideraciones adicionales por razón de la temporalidad, a las realizadas sobre la inadecuación de la indemnización de los trabajadores indefinidos. Más concretamente, en relación con la temporalidad en las administraciones públicas, destaca cómo el personal indefinido no fijo del sector público por cobertura del puesto conlleva incluso una indemnización menor a la del despido improcedente que tampoco garantiza la señalada adecuación. Declara en este punto relativo al despido improcedente de trabajadores temporales contratados en fraude de ley una nueva violación de la Carta.

En definitiva, y en todos los casos por unanimidad, el Comité concluye sobre la vulneración del artículo 24.b de la CSEr en relación con la indemnización por despido improcedente, con la readmisión y con la indemnización de los trabajadores temporales contratados en fraude de ley.

3. El voto particular

Carmen Salcedo Beltrán, miembro del Comité y Catedrática de Derecho del Trabajo, formula un voto particular concurrente que, sobre compartir la posición referida, realiza dos observaciones adicionales.

Una primera referida a la eventual infracción de la Carta en materia de salarios intermedios o de tramitación, porque su no previsión en la legislación española, tras la calificada de regresiva reforma laboral de 2012, hubiera debido declararse también como contraria a la Carta. Se apoya en alguna otra Decisión del propio Comité que, no siendo objeto de petición específica, reconocía que aquellos salarios constituyen un mecanismo de indemnización apropiado. Señala la autora del voto que, dado que sí fue expresamente solicitado en esta reclamación, debería haberse entrado en un examen particular de este aspecto que habría hecho más estructurados y comprensibles los argumentos del Comité.

La segunda observación se refiere a la aplicación del control de convencionalidad y eficacia de la CSEr, señalando que el Comité debería haber reforzado su constatación de violación desplegando este componente clave de la aplicación efectiva de la Carta y su jurisprudencia para reforzar su obligado cumplimiento por los Estados firmantes. Al respecto, destaca que este elemento hubiera dado oportuna contestación a la posición gubernamental defensora de que dicho control es una vía excepcional y discrecional para que el derecho internacional desplace el derecho interno contrario al primero.

4. Conclusiones

A la vista de lo relatado hasta aquí, parece inobjetable concluir que el Comité Europeo de Derechos Sociales expresa un serio cuestionamiento de nuestro modelo legal ordenador de los efectos del despido improcedente, entendiendo que el carácter tasado de las indemnizaciones y la genérica exclusión de la readmisión como fórmula de reparación del trabajador despedido de forma improcedente, salvo supuestos residuales, es contrario a los mandatos de la Carta Social Europea revisada. Y ello porque elude una reparación integral y disuasoria en el sentido en que el Comité entiende la literalidad del artículo 24.b de dicho texto internacional.

Con todo, cabe oponer algunas consideraciones susceptibles de influir sobremanera en la interpretación y consecuencias efectivas de esta cuestión. Tales cuestiones tienen que ver, de una parte, con el valor o eficacia jurídica de las Decisiones del Comité y, de otra, con una eventual discrepancia con la interpretación de este órgano, cualquiera que sea el alcance y efectos que se otorgue a sus resoluciones.

En relación con el primer aspecto, cabe recordar que, a diferencia de lo que recoge la segunda observación del voto particular concurrente y parte de la doctrina iuslaboralista de nuestro país, cabe discutir con fundamento acerca del valor y eficacia jurídica de las interpretaciones y decisiones emanadas de aquel órgano que, desde luego, no es un Tribunal, ni en su configuración jurídica, ni en su composición, ni en la denominación misma de sus actos interpretativos o criterios, que expresamente eluden la cualidad de sentencias. En efecto, muchos autores han defendido, ya desde la Decisión que daba respuesta a la reclamación de UGT que antecede a la que ahora se comenta, que los actos del Comité carecen de eficacia directa y tienen un mero carácter orientador, sin fuerza vinculante en el sentido propio del derecho internacional y sin el atributo de órgano judicial y de sentencia de las decisiones que dicta. Ello no resta autoridad a sus criterios, aunque estos se limitan a ser recomendaciones o referentes para modificar las legislaciones estatales, sin imponer directamente a los Estados su reforma ni menos aún permitir una incorporación automática al ordenamiento laboral interno, que sí serían efectos deducibles de las sentencias del TJUE. En consecuencia, la posición del CEDS sobre la reparación en los despidos improcedentes solo tendría efectos de “soft law”, como interpretación reforzada o persuasiva para los poderes del Estado en tanto organismo autorizado para interpretar el alcance de los derechos reconocidos por la Carta, pero dependiendo finalmente su aplicación de la sola voluntad del legislador y de la doctrina de los tribunales nacionales, que no están compelidos a acatar o validar inexorablemente tal interpretación.

En cuanto al segundo aspecto anticipado, acerca de la interpretación que el Comité hace del precepto internacional discutido, también cabe disentir de la misma para otorgar un sentido y alcance diverso a la previsión. En efecto, la norma aludida se refiere expresamente a la obligada existencia de una indemnización adecuada u otra reparación apropiada, pero ni fija criterios para identificar su contenido, ni determina técnicas que deban utilizarse de manera obligada ni, lo que es relevante, prevé cualidad alguna para extraer el presunto carácter disuasorio de la indemnización.

En este sentido, no se trata de una norma autoejecutable y completa en sí misma, requiriendo su relleno por la legislación estatal, a cuyos efectos habrá de estarse no solo al elemento de la cuantía indemnizatoria o a la posibilidad de readmisión como únicas formas adecuadas de reparación tras el despido improcedente, sino a todos los recursos dispuestos por el sistema español para compensar al trabajador que es despedido de forma improcedente. Porque, dado que la norma internacional no identifica qué fórmulas reparadoras deben adoptarse, habrá que considerar la posibilidad de otras diversas. A estos fines, hay que contar en nuestro caso con la prestación de desempleo, cuya cobertura es amplia en nuestro modelo y es coherente, desde luego, con la adecuada reparación del daño sufrido con la pérdida del empleo, como hay que considerar el amplificado catálogo de supuestos de nulidad del despido, las acciones enmarcadas en el ámbito de las políticas activas de empleo, los planes de recolocación y medidas de acompañamiento que se asocian a determinados supuestos de despido o elementos similares, sin olvidar la propia configuración causal y procedimental de la extinción contractual. No se trata, pues, de mantener inalterado el modelo español de reparación del despido improcedente, sino de garantizar que su eventual reforma se adopta, de un lado, mediante los cauces de diálogo social que deben inspirar reformas laborales de este calado y, de otro, dentro del integral esquema de ordenación de las relaciones de trabajo, que debe huir de modificaciones parciales que ignoran la interdependencia de las instituciones laborales y su recíproco juego de pesos y contrapesos.

En todo caso, quedamos a la espera de que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se pronuncie en pleno en una sentencia que resuelva un recurso de casación para unificación de doctrina que se conocerá este mismo mes. Con ella, vendrá a fijarse doctrina ya completa respecto de la parcial dictada por dicho Tribunal en diciembre del pasado año y que no se pronunciaba por la influencia en nuestro sistema de la CSEr, que no estaba aún en vigor a la fecha del litigio planteado, sino solo por la derivada del Convenio número 158 de la OIT. Sea como fuere, dado que la dicción de ambas normas internacionales es idéntica y a la vista igualmente de la posición del TS sobre la que ya nos pronunciamos en su momento en la correspondiente Nota Jurídica, que venía a declarar no solo la adecuación de nuestro sistema al Convenio sino la pertinencia de un modelo

indemnizatorio como el español del que destacaba su objetividad y seguridad jurídica es razonable presuponer que el fondo de la resolución sea la misma.

No parece que el nada desdeñable añadido de las Decisiones del CEDS, cuyo valor interpretativo y orientador para los poderes públicos es indiscutible, deba modificar el fondo del criterio jurisprudencial. No obstante, a los estrictos términos jurídicos esperables acerca de la declaración de adecuación internacional de nuestra ordenación habrá de seguir luego una perspectiva política de altura y de carácter preferiblemente integral que abra, en su caso, el debate social y parlamentario necesarios para emprender una articulación diversa del actual modelo de despido improcedente. Una nueva tarea en ciernes para ese reclamado y aún fallido Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Novedades legislativas (Junio 2025)

Actividad de la Oficina judicial con los órganos judiciales

Instrucción 1/2025, de 27 de junio, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, para la coordinación de la actividad de la Oficina judicial con los órganos judiciales.

Formación profesional Catálogo nacional de cualificaciones profesionales

Real Decreto 532/2025, de 24 de junio, por el que se incluyen determinados estándares de competencias profesionales y se integran los estándares de competencias profesionales derivados de las antiguas unidades de competencia establecidas al amparo del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Seguridad Social

Orden PJC/656/2025, de 20 de junio, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

Derecho a la compensación económica para las víctimas del amianto

Real Decreto 483/2025, de 17 de junio, por el que se establecen los requisitos y se regula el procedimiento para reconocer el derecho a la compensación económica para las víctimas del amianto.

Seguridad Social

Resolución de 9 de junio de 2025, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2026.

Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Coefficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal.

Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

BOIB

Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears

Proyecto de ley en tramitación

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. **Enmiendas a la totalidad.**

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

¿Puede una empresa elegir libremente con qué sindicato negociar un acuerdo extraestatutario? El Supremo reitera doctrina sobre los límites de la libertad sindical

Carlos Miró | Abogado

- › Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nº 532/2025, de 4 de junio (Rec. 89/2023)

La reciente sentencia del Tribunal Supremo (el “TS”) aborda una cuestión de gran relevancia práctica en el ámbito de la negociación colectiva: los límites de la libertad empresarial para elegir interlocutor sindical en la negociación de acuerdos extraestatutarios y las restricciones que pueden establecerse en función de la afiliación sindical. El caso surge del conflicto entre varios sindicatos –la Unión Sindical Obrera Sector de Transporte Aéreo (USO-STA), el Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), UGT y la Asociación de Tripulantes de Ryanair (ATR)– y la aerolínea Ryanair por la negociación de condiciones laborales para los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (“TCP”), donde la empresa optó finalmente por firmar acuerdos solo con CCOO tras el fracaso de las negociaciones con otros sindicatos.

1. Antecedentes

Los antecedentes se remontan a enero de 2019, cuando USO y SITCPLA promovieron una huelga de TCP de Ryanair que concluyó con un acuerdo que reconocía la aplicación de la legislación española y la representación mayoritaria de estos sindicatos para la negociación de un convenio de franja.

A partir de julio de 2019 se constituyó la mesa negociadora entre la empresa y USO/SITCPLA, iniciándose un largo proceso que incluyó mediación del SIMA y múltiples reuniones hasta prolongadas hasta mayo de 2022. Sin embargo, el 8 de junio de 2022, tras el archivo del procedimiento de mediación, Ryanair comunicó el fin de las negociaciones con USO/SITCPLA.

Paralelamente, desde febrero de 2022, mientras aún estaban en curso las negociaciones con USO/SITCPLA, Ryanair inició conversaciones con CCOO que culminaron en varios acuerdos: el primero de 31 de mayo de 2022, seguido de otros el 15 de junio, 21 de julio y finalmente un acuerdo refundido el 6 de octubre de 2022.

La cláusula más controvertida de estos acuerdos establecía que tendrían “*carácter e [sic] eficacia limitada y será de aplicación a todos los tripulantes de cabina empleados por RYANAIR afiliados a CCOO (incluyendo afiliados de CCOO durante la duración del acuerdo, siendo el acuerdo aplicable desde el mes que se afilien al sindicato)*”.

Ante este acuerdo, los sindicatos UGT y USO interpusieron demandas de tutela de derechos fundamentales ante la Audiencia Nacional, siendo la sentencia desestimatoria de dicho procedimiento la que da pie al recurso de casación cuya resolución se analiza en este comentario.

Los sindicatos recurrentes alegaron hasta 18 motivos, si bien los elementos de interés a efectos del presente comentario radican en analizar si los siguientes hechos constituyen una conducta antisindical:

- i) Que Ryanair suscribiera con CCOO diversos acuerdos extraestatutarios en paralelo a las negociaciones con USO y SITCPLA.
- ii) Que dichos acuerdos limitaran su eficacia únicamente a aquellos TCP afiliados a CCOO, lo que, a ojos de los recurrentes, constituye un quebranto de la libertad sindical negativa de las personas trabajadoras.

2. El razonamiento jurídico

En primer lugar, el TS realiza un análisis sobre la consideración de USO y SITCPLA como sindicato de implantación mayoritaria, de lo que a su vez depende que el acuerdo cuyas negociaciones entre la Empresa y USO/SITCPLA finalizaron infructuosamente tenga la naturaleza de acuerdo estatutario o extraestatutario.

Este análisis es considerado esencial ya que, como señala el TS, los convenios extraestatutarios, con eficacia personal limitada, pueden convivir con los convenios estatutarios, de eficacia erga omnes, pero solo cuando los primeros no erosionen la posición negociadora y no desactiven el deber de negociar de buena fe de estos últimos.

El TS confirma la argumentación de la Audiencia Nacional sobre la naturaleza extraestatutaria de todas las negociaciones en cuestión. Ninguno de los sindicatos USO y SITCPLA había cumplido el requisito de acreditar su designación mayoritaria por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta. Así, determina que la existencia de un reconocimiento empresarial no permite obviar el mencionado requisito pues, como establece la STC 73/1984, *“las reglas de legitimación constituyen el presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras”*.

En este sentido, al considerarse que el acuerdo que estaba siendo negociado entre la Empresa y los sindicatos demandantes tenía el carácter de extraestatutario, el Alto Tribunal reafirma la doctrina jurisprudencial consolidada sobre la libertad empresarial para elegir interlocutor en los pactos extraestatutarios. Haciendo mención a la STS de 18 de septiembre de 2007 (rec. 52/2006), termina recordando que el empleador y los sindicatos con los que elige negociar no están obligados a incluir a otros sindicatos en las negociaciones extraestatutarias, especialmente si estos últimos carecen de suficiente representatividad.

Sin embargo, el TS establece límites claros a esta libertad cuando se trata de cláusulas restrictivas basadas en la afiliación sindical. Concretamente, la cláusula 1.3 de los acuerdos Ryanair y CCOO, que condicionaba el acceso a los beneficios a estar afiliado a CCOO, es declarada nula por vulnerar la libertad sindical y el principio de igualdad.

El Tribunal aplica la doctrina de la STS 6/2020, que declaró que *“restringir un beneficio que financia la organización patronal del sector a quienes acreditan afiliación a determinado sindicato constituye un supuesto claro de desigualdad proscrita por nuestro marco protector de la libertad sindical”*.

Así pues, de la jurisprudencia analizada, el Supremo deduce las siguientes conclusiones sobre los pactos extraestatutarios:

- a) Pueden limitar sus efectos a determinados trabajadores (como firmantes o adheridos voluntariamente), dado su carácter meramente contractual.
- b) No pueden establecer como requisito obligatorio una condición discriminatoria, como la afiliación a un sindicato determinado.
- c) Deben permitir la incorporación individual de los no afiliados.

De esta forma, y tal y como sucede en el caso analizado, condicionar el acceso a los beneficios a pertenecer a un sindicato concreto vulnera la libertad sindical, que debe contener una faceta negativa consistente en no obligar a nadie, directa o indirectamente a afiliarse a un sindicato, y el principio de igualdad.

3. Conclusiones

La sentencia consolida la doctrina sobre la amplia libertad empresarial para elegir interlocutor sindical en la negociación extraestatutaria, confirmando que no existe obligación legal de convocar a todas las fuerzas sindicales inicialmente legitimadas en este tipo de pactos. Esta libertad se justifica en la naturaleza contractual de estos acuerdos y en el principio de autonomía de la voluntad.

No obstante, el Supremo fija límites claros cuando se establecen cláusulas que condicionan el acceso a los beneficios del acuerdo a la afiliación a un sindicato determinado. Tales cláusulas vulneran tanto la libertad sindical negativa (derecho

a no afiliarse) como el principio de igualdad (artículos 28.1 y 14, respectivamente, de la Constitución Española), siendo por tanto nulas de pleno derecho.

En consecuencia, de la presente sentencia pueden extraerse tres conceptos que deberán ser tenidos en cuenta por todas aquellas empresas que quieran evitar ser receptoras de una condena por vulneración del derecho a la libertad sindical.

La negociación paralela de dos acuerdos extraestatutarios de manera simultánea y con dos interlocutores distintos, siempre que se negocie de buena fe y no se intente eludir una obligación de negociar nacida de la iniciativa negocial de un convenio estatutario, no constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de autonomía colectiva. En consecuencia, deben extremarse las precauciones cuando uno de los dos acuerdos que se este negociando tenga la condición de estatutario, pues puede entenderse que tal circunstancia constituye una infracción del derecho a la libertad sindical de aquellos sindicatos con implantación mayoritaria, afectando a su autonomía colectiva sustituida por la de los sindicatos minoritarios.

Finalmente, es destacable que, en todo caso, los acuerdos extraestatutarios, si bien pueden incluir cláusulas destinada a limitar su eficacia, no pueden imponer condiciones que puedan ser consideradas discriminatorias y antisindicales – como la obligada pertenencia a un sindicato determinado – lo que podría resultar en su nulidad.

El TSJ de Madrid confirma la validez de un despido en periodo de prueba pese al embarazo de la trabajadora

Giuliana van Gernerden | En formación

- › Sentencia nº. 855/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, de 30 de octubre de 2024; Rec. Núm. 527/2024

1. Antecedentes de hecho

La trabajadora fue contratada en octubre de 2022 como técnica por una entidad del sector financiero, mediante un contrato indefinido con periodo de prueba de seis meses. Fue incorporada a un nuevo equipo encargado de tareas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Durante su proceso formativo, la trabajadora obtuvo un 94% en el curso *Due Dilligence Academy*, resultado superior a la media del equipo, pero tan solo un 52% en el curso *Eye for Accuracy*, frente a una media del 70%, siendo este el peor resultado de los siete integrantes.

Según consta en los hechos probados, los responsables del equipo consideraron que tanto ella como otro compañero, también cesado, presentaban un ritmo de aprendizaje inferior y un mayor número de errores en sus tareas. Como consecuencia de ello, el 11 de abril de 2023, la empresa comunicó la finalización del contrato por no superación del periodo de prueba.

Tras firmar la carta de extinción, la trabajadora informó a sus compañeros de su embarazo, situación que no había sido comunicada previamente a la empresa. Con posterioridad, interpuso demanda por despido, solicitando la declaración de nulidad por discriminación por razón de sexo, así como una indemnización por daños.

El Juzgado de lo Social desestimó la demanda. La trabajadora interpuso recurso de suplicación, que resuelve el TSJ de Madrid en la sentencia objeto de este comentario, que ha tenido, además, impacto en nuestro ámbito dada la protección reforzada de que goza el embarazo en nuestro sistema laboral.

2. Fundamentación jurídica

En primer lugar, la Sala aborda las pretensiones de revisión fáctica formuladas por la parte actora, que trataban de introducir valoraciones subjetivas o explicaciones alternativas sobre los errores cometidos durante el trabajo, atribuyéndolos a síntomas derivados del embarazo. A tal fin, la recurrente aportó un informe

psicológico elaborado en modalidad online, carente de rigor metodológico, sin entrevista presencial ni documentación objetiva.

El tribunal desestima estas pretensiones por no ajustarse a los requisitos exigidos para la revisión de hechos probados en el marco del artículo 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, recordando que solo la prueba documental y pericial válida puede justificar una modificación del relato fáctico en suplicación.

En cuanto al fondo, la trabajadora alegaba que su despido debía calificarse como nulo, al encontrarse embarazada en el momento de la extinción, en la aplicación del artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que será nulo el despido “de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a)” (suspensión por nacimiento), siempre que el empresario tenga conocimiento del embarazo en el momento del despido y salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La Sala recuerda que, de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 92/2008 y 173/2013), el artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores configura un supuesto de nulidad objetiva, que excluye la calificación de improcedencia y refuerza la protección de las trabajadoras en situación de embarazo. No obstante, para que esta nulidad opere es necesario que la extinción del contrato sea ilícita.

La resolución subraya que el periodo de prueba se caracteriza por su naturaleza acausal, según establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores:

“Durante el periodo de prueba el contrato podrá resolverse por cualquiera de las partes [...] sin necesidad de alegar causa alguna.”

Este régimen no impide la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, pero exige la concurrencia de indicios de que la verdadera causa de extinción fue el embarazo, en cuyo caso se activaría la tutela antidiscriminatoria del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, párrafo primero:

“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas.”

En el caso concreto, el tribunal concluye que no se ha acreditado que la extinción del contrato tuviera por causa el embarazo de la trabajadora. En primer lugar, queda probado que la empresa no tenía conocimiento del estado gestacional de la trabajadora en el momento en que le fue comunicada la finalización de la relación laboral, pues esta circunstancia fue revelada por la propia trabajadora únicamente después de haber firmado la carta de despido.

En segundo lugar, la decisión empresarial no fue individualizada, sino que afectó también a otro compañero que, desde luego, no se encontraba en situación de embarazo, lo que evidencia la existencia de criterios objetivos comunes en la valoración del rendimiento.

Finalmente, la empresa acreditó que la actora presentaba un desempeño inferior al del resto del equipo, con resultados significativamente más bajos en las formaciones recibidas y una mayor necesidad de supervisión, todo ello anterior a la extinción.

En consecuencia, el Tribunal considera que no existe vínculo entre el embarazo y la decisión extintiva, por lo que no procede declarar la nulidad del despido. Así, la protección del artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores no resulta aplicable en supuestos como el presente, en los que la extinción se produce válidamente y sin conexión alguna con la situación protegida.

3. Conclusiones

La resolución del Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirma que la extinción del contrato durante el periodo de prueba de una trabajadora embarazada no implica, por sí sola, la nulidad del despido. La protección reforzada frente a la discriminación por razón de sexo solo se activa cuando existen indicios

razonables de que la decisión empresarial ha estado motivada, directa o indirectamente, por el embarazo de la trabajadora. De este modo, baste recordar que el embarazo no es una situación de prohibición de despedir, sino una circunstancia especialmente tutelada que obliga a la empresa a demostrar sin género de dudas que la extinción responde a causas objetivas ajenas a cualquier motivo relacionado con el embarazo, alterando la carga de la prueba de acreditarse el estado de gestación. Esto es, en estos supuestos. El despido solo admite la calificación de nulo o procedente.

El tribunal recuerda al respecto que el período de prueba tiene un carácter acausal, lo que exige al empleador de justificar su decisión, salvo que la parte trabajadora acredite elementos objetivos que permitan presumir la existencia de un móvil discriminatorio. En ese escenario, correspondería a la empresa desvirtuar dichos indicios aportando una justificación objetiva y razonable, vinculada a criterios de desempeño o a necesidades organizativas.

En el presente caso, al haber quedado demostrado que la empresa no tenía conocimiento del embarazo en el momento de la extinción y que la decisión afectó también a otro trabajador por motivos de bajo rendimiento objetivamente constatados, no se aprecia conexión alguna entre la situación de embarazo y la resolución contractual, por lo que la nulidad pretendida no resulta aplicable.

El fallo también subraya la necesidad de que los informes periciales, en especial los de carácter psicológico, cuenten con rigor técnico, metodología acreditada y fundamento objetivo, sin lo cual no podrán ser valorados como prueba válida.

Desde una perspectiva práctica, esta sentencia ofrece una guía clara: si bien el período de prueba permite una extinción no causal, conviene documentar debidamente los motivos subyacentes en decisiones delicadas, especialmente en supuestos de trabajadores pertenecientes a colectivos protegidos. Aunque no sea obligatorio motivar el cese, disponer de una base objetiva y trazable puede ser determinante para defender la licitud de la extinción en un eventual litigio. Asimismo, es recomendable establecer protocolos internos de detección precoz y tratamiento confidencial de situaciones que puedan implicar riesgos legales, como embarazos no comunicados, a fin de minimizar la exposición a reclamaciones por discriminación.

En definitiva, esta sentencia se enmarca en una línea jurisprudencial consolidada, que equilibra la protección de los derechos fundamentales con la necesidad de preservar la seguridad jurídica en las decisiones empresariales adoptadas durante el período de prueba.

No constituye vulneración de la libertad sindical la no participación en la comisión negociadora de un sindicato sin legitimación por inexistencia de un grupo de empresa

Patricia Sala | En formación

› Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 328/2025, de 22 de abril, núm. rec. 23/2023

En el presente procedimiento, el sindicato Euskal Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (“ELA/STV”) interpuso demanda conocida por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en materia de despido colectivo con acumulación de acción por vulneración de derechos fundamentales, solicitando que se declarase la nulidad de la decisión extintiva o, subsidiariamente, su carácter no ajustado a derecho, alegando la vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva.

Tras la admisión a trámite de la demanda, y previos los trámites legales oportunos, se celebró el acto de vista de juicio, se practicó la prueba solicitada por ambas partes y seguidamente se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 28 de septiembre de 2022. En el fallo de dicha resolución, se desestimó íntegramente la demanda, absolviendo a las empresas demandadas Maxam Outdoors, S.A y Maxamcorp International, S.L así como a los comités de empresa y sindicatos codemandados UGT, CCOO, Sindicato Independiente

(“SIX”), e imponiendo una sanción económica al sindicato ELA/STV, parte actora, por mala fe procesal.

En el análisis de la sentencia y con respecto a cuanto a los hechos probados destaca lo siguiente.

En primer lugar, nos encontramos en los presentes autos ante las citadas dos empresas, Maxam Outdoors S.A. y Maxamcorp International, S.L., que forman parte del Grupo empresarial Maxam, respecto de las que, si bien es cierto que comparten infraestructuras productivas y recursos en el recinto fabril de Galdakao, constituyen en realidad dos empresas distintas, que cuentan con órganos de administración y organigramas claramente diferenciados.

En fecha 26 de enero de 2021, Maxam Outdoors, S.A. comunicó a los representantes legales de los trabajadores (“RLT”) de los centros de trabajo de Nanclares de Oca y Galdakao la decisión de segregar una parte de su actividad empresarial, en favor de la mercantil Sofiam Ibérica, S.L. Esta operación afectó directamente a 145 trabajadores, que fueron objeto de sucesión empresarial al amparo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

A raíz de dicha reestructuración de la empresa, se inició un proceso interno de reorganización del personal en el centro de Galdakao, en el que la dirección empresarial mantuvo sucesivas reuniones con los representantes de los trabajadores los días 1 y 8 de febrero de 2022, con la participación de los sindicatos UGT, CCOO, SIX y ELA-STV. En dichas reuniones se abordaron las consecuencias de dicha segregación.

Consecuencia de lo expuesto, en el período de febrero y marzo de 2022 se intensificó el conflicto laboral, procediéndose a convocatoria de huelga, al tiempo que se llevaron a cabo diversas reuniones con los representantes legales de los trabajadores y se interpusieron denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por presuntas irregularidades laborales, especialmente en materia de contratación temporal.

En este contexto de conflictividad, Maxam Outdoors S.A. comunicó formalmente su intención de iniciar un despido colectivo el 1 de marzo de 2022, alegando causas organizativas y productivas y aportando la documentación exigida acreditativa de la causa referida. Se constituyó la comisión representativa de los trabajadores, de la cual el sindicato ELA-STV no formó parte. El período de consultas culminó el 6 de abril de 2022 con un acuerdo suscrito exclusivamente por las organizaciones sindicales participantes en la comisión negociadora UGT, CCOO y SIX.

Frente a la sentencia emitida por la Audiencia Nacional nº. 124/2022, de 28 de septiembre, ELA-STV interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo, teniendo como objeto principal de dicho recurso la determinación de si el despido colectivo efectuado el 8 de abril de 2022, derivado del acuerdo alcanzado entre la empresa Maxam Outdoors, S.A y los sindicatos UGT, CCOO y SIX, se ajustó o no a derecho y, por ende, si cumplió con la normativa aplicable en cuanto a su desarrollo. Asimismo, se alegaba una posible vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato recurrente, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, reconocido tanto constitucional como legalmente. ELA-STV denunció que fue excluido del proceso de negociación del despido colectivo llevado a cabo en Maxam Outdoors S.A., a pesar de su participación activa en fases previas del conflicto laboral y su intervención en representación de los trabajadores en otros ámbitos del grupo Maxam.

Asimismo, el sindicato ELA-STV alegó que la conformación de la comisión negociadora del despido colectivo sin su participación suponía una restricción ilegítima de este derecho, en tanto que resultaba excluido de forma injustificada de un proceso que tenía un evidente impacto colectivo sobre las condiciones laborales de una parte significativa de la plantilla de Maxam. Además, el sindicato esgrimió que tal exclusión respondía a una represalia por haber formulado denuncias previas ante la Inspección de Trabajo, lo que, de probarse, agravaría la intromisión en su acción sindical.

La sentencia de instancia desestimó íntegramente la demanda de ELA-STV tras constatar que dicho sindicato no contaba con representación en los órganos de

representación legal de los trabajadores en la única empresa afectada, Maxam Outdoors, S.A. En su análisis, el tribunal descartó la existencia de un grupo empresarial laboral entre Maxam Outdoors, S.A y Maxamcorp International, S.L, circunstancia que hubiese sido determinante para justificar la inclusión de ELA en la comisión negociadora del despido colectivo. En cambio, a falta de ese elemento de conexión, la consecuencia es que no existe un derecho del sindicato a participar en negociaciones colectivas cuando no ostenta representación formal en la empresa afectada.

Asimismo, la sentencia también desestima que el sindicato hubiera sido excluido por haber interpuesto una denuncia previa ante la Inspección de Trabajo, considerando que no consta prueba suficiente de que Maxam tuviera conocimiento efectivo de la denuncia presentada por ELA con anterioridad a la constitución de la comisión negociadora. Si bien esta ausencia de prueba resulta determinante desde el punto de vista técnico-jurídico, el hecho de que la empresa no respondiera ni facilitara una interlocución con ELA, pese a su participación en reuniones anteriores al despido colectivo, puede ser interpretado, desde una óptica sustantiva, como una forma indirecta de obstrucción sindical.

La argumentación del tribunal se apoya especialmente en dos ejes: la ausencia de indicios sólidos de la existencia de un grupo de empresa laboral y la regularidad en la constitución de la comisión representativa, compuesta por sindicatos que sí ostentaban representación legal en Maxam Outdoors (UGT, CCOO y SIX).

Por su parte, el Tribunal Supremo en su análisis señala que no hubo inversión indebida de la carga de la prueba ni, en consecuencia, indefensión, puesto que la parte actora tuvo acceso a toda la prueba que consideró pertinente, entendiéndose, simplemente, que no logró demostrar sus pretensiones. En consecuencia, no se aprecia vulneración de las garantías procesales, ni se ha infringido norma legal alguna que justifique la nulidad de la sentencia impugnada.

Por otro lado, el recurso de casación interpuesto alegaba la existencia de un grupo de empresas laboral con responsabilidad solidaria, lo que implicaría una infracción del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial aplicable. No obstante, el Tribunal Supremo reitera su conocida doctrina de que la existencia de un grupo laboral de empresas no puede presumirse, sino que debe quedar debidamente acreditada a través de hechos probados, situación que en este caso no concurrió.

En este sentido, el Tribunal recuerda que la configuración de un grupo laboral de empresas requiere la concurrencia de ciertos elementos adicionales, tales como confusión patrimonial, unidad de caja, dirección unitaria abusiva o utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, entre otros. En este caso concreto, interpretó que no se quedó probado ninguno de estos extremos. Las empresas del grupo Maxam operan con contabilidades diferenciadas, facturan entre sí a precios de mercado y aunque existen algunos servicios mancomunados o movimientos puntuales de plantilla, estos se justifican dentro de una lógica mercantil ordinaria y no resultan suficientes para apreciar una confusión de plantillas.

Finalmente, se rechaza la alegación subsidiaria de vulneración del derecho a la libertad sindical, por cuanto el sindicato demandante no forma parte de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa Maxam Outdoors, S.A., de modo que carecía de legitimación para participar en el proceso negociador impugnado y su ausencia quedaba completamente desvinculada de cualquier móvil antisindical.

Por todo ello, el Tribunal Supremo falla confirmando la sentencia recurrida y desestima en su totalidad el recurso de casación presentado por el sindicato demandante ELA-STV, concluyendo que ni existe grupo laboral de empresas en los términos planteados por la parte actora ni se ha conseguido acreditar la existencia de vulneración de la libertad sindical.

El Tribunal Supremo confirma que el complemento de brecha de género debe ser satisfecho a los hombres en las mismas condiciones que a las mujeres

Blanca Nieto | Abogada

- › Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 639/2025, de 25 de junio de 2025

1. Antecedentes de Hecho

El presente litigio nace a raíz de la denegación, por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), del complemento de pensión para la reducción de la brecha de género a un trabajador varón que se había jubilado en marzo de 2021 con el 100% de su base reguladora. El interesado es padre de tres hijos nacidos en 1986, 1988 y 1999, y presentó solicitud para que se le reconociera dicho complemento en 2021. El INSS inadmitió la petición argumentando que el actor no cumplía los requisitos exigidos solo a los hombres en el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), relativos a la interrupción de la carrera profesional durante más de 120 días o a la disminución de bases de cotización.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao desestimó la demanda, confirmando la negativa de la entidad gestora. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco revocó dicha sentencia en suplicación y reconoció el derecho del demandante al complemento, con efectos desde la fecha en que causó la pensión (2 de marzo de 2021).

2. Fundamentos de derecho

- a) Se examina la compatibilidad del artículo 60 LGSS, modificado por el Real Decreto-ley 3/2021, con la Directiva 79/7/CEE, que exige la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. El precepto reformado atribuye el complemento automáticamente a las mujeres madres que causan ciertas pensiones (jubilación, incapacidad permanente o viudedad), pero impone requisitos adicionales a los varones (como la suspensión de carrera profesional o la reducción de bases de cotización) para acceder al mismo.
- b) La sentencia explica cómo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), especialmente la de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18) y la de 15 de mayo de 2025 (asuntos C-623/23 y C-626/23), considera que normativa nacional de este estilo supone una discriminación directa por razón de sexo al no reconducirse exclusivamente a la protección de la maternidad ni a períodos de interrupción por el cuidado de hijos. Al apreciarse, entre otros argumentos, que varones y mujeres pueden sufrir el mismo perjuicio en la carrera profesional tras el nacimiento o la adopción de hijos, la imposición de pruebas adicionales solo a los hombres vulnera el principio de igualdad.
- c) Por tanto, la Sala de lo Social concluye que el legislador no puede exigir a los hombres requisitos diferenciados si la finalidad proclamada es reducir la brecha de género en las pensiones. Al imponer tales requisitos, la norma española contrariaba la Directiva 79/7/CEE y la jurisprudencia del TJUE en la materia.

3. Conclusión

La sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) desestima el recurso del INSS y confirma la decisión del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que reconoció el complemento al demandante. Declara que el complemento regulado en el artículo 60 LGSS, tal como quedó tras el Real Decreto-ley 3/2021, infringe el derecho de la Unión en cuanto atribuye el beneficio automáticamente a las mujeres y lo subordina, en cambio, a requisitos adicionales solo a los varones. En consecuencia, el trabajador tiene derecho a cobrarlo en las mismas condiciones que las mujeres. Se confirma la sentencia recurrida sin imposición de costas.

En el plano valorativo, no puede dejar de advertirse que esta jurisprudencia del TS, que tiene su origen en la previa del TJUE, evitando incurrir en un tratamiento discriminatorio de los hombres por exigirles el artículo 60 de la LGSS diferentes requisitos de acceso a la mejora de la pensión respecto de los aplicables a las mujeres, incurre en una consecuencia tan reproachable como la que intenta eludir: eliminar las acciones positivas dirigidas a estrechar la brecha de pensiones entre mujeres y hombres que es fruto de la inveterada asunción mayoritaria por aquellas de las cargas familiares que provoca vidas laborales menos estables y peor retribuidas y, por ende, pensiones más bajas. Con ello, se promueve un mecanismo indemnizatorio infundado y desproporcionado de los progenitores varones por el solo hecho de atribuirles un efecto compensador in genere que solo tenía sentido para las mujeres por el aludido sesgo de género.

De ahí que sea urgente una acción legislativa que remedie este efecto perverso que solo sirve para seguir agrandando la brecha de pensiones y que se reconduzca ese efecto compensador de la desigual asunción de cargas familiares a otra técnica legal que eluda los defectos manifestados primero por el TJUE y luego por nuestro TS y que sirva de medida positiva en el camino hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Comentario a la sentencia de 30 de junio de 2025 dictada por el juzgado social nº 1 de Barcelona sobre el permiso parental retribuido

Manel Hernández | Socio

El pasado 30 de junio el Juzgado Social nº1 de Barcelona dictó una Sentencia declarando el derecho de una persona a poder disfrutar del permiso parental previsto en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, mencionando expresamente que el mismo debe ser retribuido. En dicho precepto, el Estatuto de los Trabajadores dispone que el mencionado permiso se concede para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla 8 años de edad. Su duración es de ocho semanas, continuas o discontinuas, pudiendo disfrutarse a tiempo completo o parcial, remitiendo a un desarrollo reglamentario. El Estatuto no hace mención alguna a si dicho permiso ha de ser retribuido o bien si debe considerarse asociado a una prestación de la Seguridad Social. La ley que lo introdujo (el Real Decreto-Ley 5/2023) mencionaba que esta regulación era fruto de trasponer al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. En dicha Directiva se establece en su artículo 5 la obligación de los Estados miembros de establecer un permiso parental de cuatro meses de duración, del cual dos meses no serían transferibles al otro progenitor, señalando su artículo 8 que el mismo debe ser remunerado u objeto de una prestación económica. El artículo 20 de la mencionada directiva otorgaba a los Estados miembros un plazo, que finalizó el día 2 de agosto de 2024, para poner en vigor disposiciones legales, reglamentarias o administrativas para cumplir la obligación de remunerar o de configurar una prestación económica correspondiente a las dos últimas semanas del permiso parental. Por tanto, la Directiva establece la obligatoriedad de retribuir (o configurar una prestación económica – a cargo de la Seguridad Social-) las dos últimas semanas de dicho permiso. La inacción del Gobierno ha supuesto que la Comisión Europea interpusiera una demanda contra España ante el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea solicitando la imposición de una multa a tanto alzado por importe de 6.832.000 euros, más 9.760 euros al día desde el 2 de julio 2024 hasta el momento en que se transponga íntegramente la Directiva. El motivo por el cual se ha llegado a esta situación es debido a la inexistencia de partida presupuestaria para configurar esta prestación a cargo de la Seguridad Social. El día 13 de marzo de 2025 el Congreso de los Diputados aprobó una moción sobre la retribución del permiso parental, instando al Gobierno a aprobar, con carácter de urgencia y efectos retroactivos la remuneración de la totalidad del permiso parental con cargo a la Seguridad Social. Tal norma no ha llegado a aprobarse, y ello ha abonado el campo para que inicialmente, diversas resoluciones judiciales del orden contencioso-administrativo, obligaran a retribuir el permiso parental en casos de funcionarios públicos que la solicitaban. Nota Jurídica JULIO 2025 Pérez-Llorca — Nota Jurídica 2 La Sentencia del Juzgado Social nº 1 de Barcelona, que por la



Novedades jurisprudenciales

modalidad procesal seguida es firme, condena a la empresa demandada a retribuir la totalidad del permiso, sin hacer mención alguna a que según la Directiva, sólo han de ser remuneradas las dos últimas semanas, y además, sin tener en cuenta que dicha retribución podría ser a cargo de una prestación de la Seguridad Social, aún inexistente pero que podría tener efectos retroactivos. No cabe duda alguna que, durante el verano, especialmente el mes de julio, es el momento en que se pueden producir más peticiones de este permiso. La necesidad de muchas familias de poder atender a sus hijos en edad escolar puede suponer un aluvión de reclamaciones, existiendo ya este precedente judicial de la obligatoriedad de remunerarlo, que, siguiendo dicho modelo, se puede exigir por un proceso judicial que se tramita con carácter urgente y sin derecho a recurso. Dada la grave distorsión que, para el funcionamiento de las empresas, especialmente para las de gran tamaño, puede generar la aplicación de este precedente, nuestra recomendación es establecer una estrategia de respuesta adecuada a esta nueva situación

Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2025 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una
selección de doctrina y normativa
que se ha considerado relevante
sobre los temas de referencia
durante el período especificado.
La información de esta página no
constituye asesoramiento jurídico
en ningún campo de nuestra
actuación profesional.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca



Pérez-Llorca

Barcelona

—

Bogotá

—

Brussels

—

Lisbon

—

London

—

Madrid

—

Medellín

—

Mexico City

—

Monterrey

—

New York

—

Singapore

—

perezllorca.com

