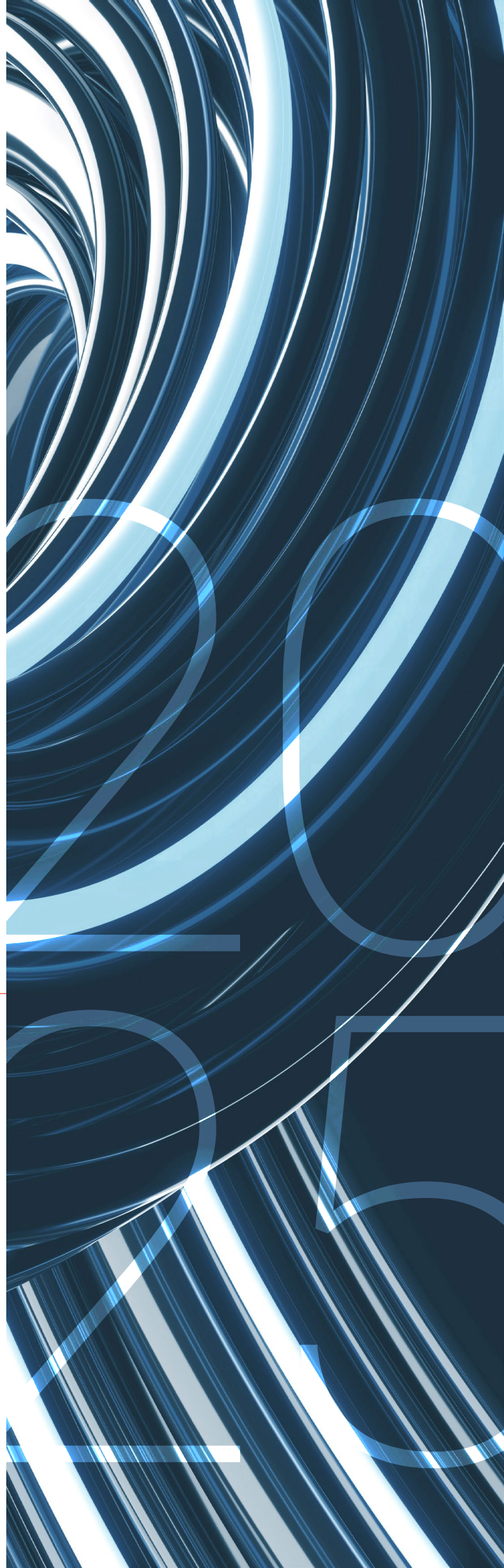


Pérez-Llorca

Newsletter

Laboral, compensación y beneficios

SEPTIEMBRE 2025



Índice

ARTÍCULO DOCTRINAL

Salario mínimo en España y en Brasil: análisis comparado de una institución jurídica laboral de marcado impacto socioeconómico /3

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Cambios en la normativa de seguridad industrial: flexibilidad en la contratación de personal. /8

La UE prepara la transición tras la protección temporal a las personas ucranianas desplazadas. /8

Coefficientes reductores de la edad de jubilación. /8

Inspección de Trabajo y Seguridad social. Estrategia 2025-2027. /8

Conciliación de la vida familiar y de la vida profesional. Permiso de nacimiento y cuidado. Convalidación. /8

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

De los límites de la potestad sancionadora del empresario /9

El derecho a la información pasiva como contenido esencial del derecho a la libertad sindical /12

El Tribunal Supremo declara la prohibición a la autoridad laboral de ejercer un control de legalidad en materia de planes de igualdad /15

El incentivo de mejora y los límites al cómputo de ausencias justificadas /19

ARTÍCULO DOCTRINAL

Salario mínimo en España y en Brasil: análisis comparado de una institución jurídica laboral de marcado impacto socioeconómico

Sofía Hernández | Abogada

En España, en la actualidad, existen diversos debates en torno al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), entre los que destacan: (i) la incidencia del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) en el SMI y (ii) la necesidad de cumplir con la Carta Social Europea y alcanzar la convergencia europea, de manera que el valor del SMI represente al menos el 60% del salario medio. Asimismo, tras los elevados incrementos producidos en los últimos años, que han superado los importes coincidentes con el solo aumento de los precios, los empresarios manifiestan su preocupación por el impacto en los costes laborales y solicitan que se establezca un control en los próximos aumentos.

Teniendo en cuenta los debates existentes en territorio español, es interesante estudiar cómo se regula el salario mínimo en otros países con importantes relaciones comerciales con España o con amplia implantación de empresas españolas. Además, desde la óptica del derecho comparado, el análisis de las experiencias internacionales enriquece el debate al permitir examinar las fortalezas y debilidades de los modelos implementados en diferentes jurisdicciones, evaluar su eficacia, comprender cómo distintos factores económicos, sociales y culturales influyen en la determinación del salario mínimo y cuáles son las posibilidades de adaptación a otros contextos. En esta línea, se examina en especial el modelo brasileño y se formulan algunas consideraciones sobre especificidades de los modelos adoptados en otros países de Latinoamérica, como Chile, México y Perú.

Con carácter previo, se presenta brevemente el panorama del SMI en España, seguido del análisis del salario mínimo en Brasil y de los aspectos que podrían adoptarse o no en España. Asimismo, se exponen las particularidades de los demás países latinoamericanos mencionados anteriormente.

SMI en España: ámbito nacional y especificidades en los convenios colectivos

El SMI se aplica a todo el territorio español y a todas las profesiones, independientemente de la actividad profesional específica. Conforme a lo dispuesto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, el valor del SMI se establece anualmente. En España no existen SMI diferenciados por comunidades autónomas. No obstante, además del SMI, existen valores establecidos en los convenios colectivos laborales para las distintas profesiones, lo que se conoce como salarios mínimos profesionales.

Asimismo, de conformidad con el artículo anteriormente mencionado, el incremento del SMI tiene en cuenta cuatro factores: (i) el Índice de Precios de Consumo (IPC)¹, (ii) la productividad media nacional alcanzada, (iii) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y (iv) la coyuntura económica general². Para el año 2025, el valor del SMI asciende a 39,47 euros/día o 1.184 euros/mes, según lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 87/2025³.

Salario mínimo en Brasil: nacional, regional y por categorías profesionales

El derecho laboral brasileño presenta similitudes y tiene inspiraciones en el derecho laboral español. Por ejemplo, la seguridad social española constituyó una de las inspiraciones para la brasileña, la reforma laboral de 2017 en Brasil se basó en la reforma laboral española de 2012⁴ y también en las reformas anteriores de

1 Ministerio de Trabajo y economía Social. El salario y tiempo de Trabajo. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos_OCULTADOS/guia_6_13_2.htm#. Acceso en 12.Sep.2025.

2 Ibid.

3 Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-2576>. Acceso en 12.Sep.2025.

4 El País. A reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menores salários. Disponible en: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html. Acceso en 17.Sep.2025.

2010 y 2011. Asimismo, existen similitudes en la estructura del salario mínimo en España y en Brasil. El salario mínimo en Brasil se organiza en tres dimensiones: (i) nacional; (ii) regional, establecida por los estados de la federación; y (iii) por categoría, fijado en leyes federales o en los convenios colectivos, siendo salarios distintos para las diferentes profesiones.

A continuación, se explican las tres modalidades del salario mínimo en Brasil

- **Salario mínimo nacional**

El salario mínimo está garantizado en la Constitución Federal Brasileña de 1988 (artículo 7, IV). Según lo dispuesto en dicho precepto, el salario mínimo debe ser suficiente para atender las necesidades del trabajador y su familia en cuanto a vivienda, alimentación, educación, salud, ocio, vestimenta, higiene, transporte y seguridad social. Existe una diferencia entre el valor del salario mínimo real (valor actualmente abonado) y el valor del salario mínimo ideal (valor que sería necesario para garantizar las necesidades del trabajador y su familia, con el cual sería posible vivir dignamente). No obstante, por razones macroeconómicas, no sería posible para Brasil adoptar realmente el salario mínimo ideal que garantice las condiciones básicas de las familias, de modo que puede estar operando de facto una prevalencia de la economía sobre el aspecto social o el derecho esencial a que el salario garantice unas condiciones de vida dignas.

El salario mínimo nacional es establecido por el gobierno federal y actualizado cada año mediante decreto firmado por el presidente de la República⁵. Además, en Brasil existe una política de valoración permanente del salario mínimo⁶ vigente desde 2024⁷. Según esta política, el valor resulta de la suma de (i) índice de medición de la inflación del año anterior –Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) , para preservar el poder de compra, y (ii) índice correspondiente al crecimiento real del PIB de los dos años anteriores, para que se produzca el aumento efectivo del salario mínimo. En resumen, un componente es de reajuste por la inflación y otro lo es de aumento efectivo, de modo que ambos aplicados de forma conjunta permiten que se produzca la valoración real del salario mínimo.

Con todo, como se anticipaba, una de las principales críticas al salario mínimo en Brasil es que no se corresponde con las necesidades para vivir en el país, hasta el punto de que el salario mínimo representaría apenas alrededor de 20% de lo necesario para vivir en Brasil.

Para el año 2025, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley Complementaria n.º 103/2000, el salario mínimo asciende a R\$1.518,00, lo que corresponde a 241,51€ considerando que 1€ equivale a R\$6,29. En el párrafo único del referido artículo se establece la correspondencia diaria y horaria de dicho salario.

- **Salario mínimo regional**

La adopción del salario mínimo regional está garantizada por la Ley Complementaria n.º 103/2000⁸, que se aplica a los trabajadores de empresas privadas y puede extenderse a los trabajadores domésticos⁹. Está destinado a las categorías que no tienen un valor mínimo específico garantizado en ley federal ni en los convenios colectivos de aplicación. La existencia del salario mínimo regional no es obligatoria, por lo que únicamente algunos estados brasileños lo han establecido.

El salario mínimo regional en Brasil constituye una medida que tiene pleno sentido ante las diferencias económicas y sociales, y permite que los estados adecúen el salario mínimo teniendo en cuenta las diferencias en el coste de

5 Decreto n.º 12.342/2024, art. 1º, *caput*. Disponible en: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12342.htm>. Acceso en 12.Sep.2025.

6 Original en portugués: *política de valorização permanente do salário mínimo*.

7 Lei nº 14.663/2023, art. 3º. Disponible en: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2023/lei-14663-28-agosto-2023-794625-publicacaooriginal-169014-pl.html>>. Acceso en 12.Sep.2025.

8 Lei Complementar nº 103/2000, art. 1º. Disponible en: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm>. Acceso en 17.Sep.2025.

9 Ibid.

vida. Cuestión que también se ha planteado como hipótesis en el caso español, por parecidas razones.

- **Salario mínimo por categorías profesionales**

Finalmente, también existe el salario mínimo por categorías profesionales, establecido en leyes federales o en convenios colectivos. En la mayoría de los casos, el salario mínimo profesional es muy superior al salario mínimo nacional. Existen leyes federales que estipulan el suelo salarial para los ingenieros, químicos, agrónomos y arquitectos¹⁰ (fijado con base en el salario mínimo nacional, por ejemplo, 5 o 6 veces el salario mínimo vigente en el país) y para los profesionales de enfermería¹¹. Los convenios colectivos también pueden establecer un piso salarial para los empleados de la categoría.

Análisis comparativo entre España y Brasil

Ambos países cuentan con salarios mínimos nacionales, los cuales resultan fundamentales dado que funcionan como una garantía mínima para los trabajadores de todo el territorio nacional. No obstante, este mecanismo presenta limitaciones, tales como la insuficiencia para cubrir las necesidades de mantenimiento del trabajador y de su familia y la capacidad para asegurar el poder adquisitivo.

Asimismo, ambos enfrentan el desafío de equilibrar los reajustes anuales del salario mínimo de manera que resulten favorables para los trabajadores sin generar impactos negativos en los empleadores ni reducir la empleabilidad. Como se ha explicado, España se encuentra sujeta a las normativas de la Unión Europea, específicamente a la Carta Social Europea, mientras que Brasil cuenta con una política de valorización del salario mínimo.

Un punto de divergencia entre ambos países es la posibilidad de que los estados brasileños establezcan salarios mínimos regionales, alternativa que no existe en España debido a que la materia laboral constituye competencia exclusiva del Estado¹². Aunque existe un debate sobre la creación de salarios mínimos diferenciados para las distintas comunidades autónomas españolas, aún persiste, como se decía, la limitación constitucional.

En todo caso, el establecimiento de salarios mínimos regionales, superiores al salario mínimo nacional, permite la adaptación a las diversas realidades socioeconómicas de los Estados. Esta medida constituiría una alternativa para las profesiones que carecen de convenio colectivo o aquellas que no tienen salario mínimo establecido en los convenios colectivos. Sin embargo, en España prácticamente todas las profesiones cuentan con convenios colectivos. En conclusión, la alternativa brasileña no resultaría aplicable en España debido a las limitaciones derivadas de la distribución constitucional de competencias¹³.

Otros países latinoamericanos

A continuación, destacamos las especificidades del salario mínimo en otros países de Latinoamérica: Chile, México y Perú.

- **Chile**

En Chile, el salario mínimo nacional se denomina Ingreso Mínimo Mensual (IMM) y existen diferencias de remuneración entre dos grupos de trabajadores: (i) mayores de 18 años y de hasta 65 años y (ii) menores de 18 años y mayores de 65 años. Para el primer grupo, en 2025, el salario mínimo es de \$529.000, lo que equivale a 471€ (considerando 1€ equivalente a \$1.123),

10 Lei n.º 4.950-A/1966. Disponible en: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4950a.htm>. Acceso en 17.Sep.2025.

11 Lei n.º 14.434/2022 Disponible en: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=05/08/2022&jornal=515&pagina=3&totalArquivos=77>>. Acceso en 17.Sep.2025.

12 Constitución Española, art. 149.1.7.ª.

13 “Este real decreto es dictado al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas” Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2025-2576>>. Acceso en 16.Sep.2025.

mientras que para el segundo grupo el valor es de \$394.622, correspondiente a 351€. ¹⁴

La diferencia salarial mencionada constituye una particularidad del salario mínimo en Chile que no se observa en Brasil ni en España, según se ha expuesto anteriormente.

A primera vista, esta distinción podría interpretarse como discriminatoria y manifestación de edadismo. No obstante, se trata de una diferenciación aplicable únicamente a menores de edad y adultos mayores (personas ya jubiladas), de manera que existe un desincentivo para que los menores de edad trabajen, priorizándose así la educación, y simultáneamente se genera un incentivo para promover el empleo de las personas mayores de 65 años. Los adultos mayores ya perciben prestaciones jubilatorias, por lo que el salario constituiría un complemento de sus ingresos.

Otra particularidad del sistema chileno fue la implementación de un beneficio temporal (vigente entre mayo de 2023 y abril de 2025) destinado a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), las cuales experimentan mayores dificultades para el pago del IMM ante el incremento de los costes laborales¹⁵. Un subsidio de esta naturaleza contribuye a que los empleadores de menor envergadura no se vean tan afectados por los aumentos del IMM, lo que contribuye al mantenimiento del empleo formal.

- **México**

El salario mínimo en México, al igual que en Brasil, también tiene tres dimensiones: (i) general, (ii) por área geográfica y (iii) por categoría profesional, denominado salario mínimo profesional. En relación con el salario mínimo por área geográfica, México se encuentra dividido en dos zonas: (i) Zona del Salario Mínimo General y (ii) Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN), cuyo salario mínimo es superior al de la primera zona.

La ZLFN es una región fronteriza con EE. UU., compuesta por 43 municipios de los siguientes estados: Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas¹⁶. El programa de la ZLFN tiene los siguientes objetivos: incentivar el crecimiento económico mediante la reducción de las tasas del IVA y del Impuesto sobre la Renta (ISR); impulsar el bienestar mediante el incremento del salario mínimo; y mejorar la competitividad en combustibles a través del establecimiento de estímulos fiscales al Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS) de las gasolinas.¹⁷

En 2025, el valor del salario mínimo en la Zona del Salario Mínimo General asciende a \$8.364 (386,64 €) mensuales y en la ZLFN a \$12.596,40 (582,30 €) mensuales, considerando que 1 € equivale a \$21,63. El valor más elevado del salario mínimo en la ZLFN se explica por el mayor coste de vida en esta región del país, motivado por la proximidad con EE UU, además de otros factores.

En conclusión, México establece salarios mínimos distintos para dos regiones diferentes del país por razones y objetivos específicos.

- **Perú**

En Perú, el salario mínimo nacional es denominado Remuneración Mínima Vital (RMV) y el valor para 2025 es de S/1.130,00 equivalente a 274,29€, considerando el cambio de 1€ a S/4,12. Asimismo, se han establecido casos especiales de aplicación de la RMV con valores diferenciados para determinados grupos laborales: (i) Ingreso Mínimo Minero para categoría profesional

14 Derechos Laborales – Diálogo Social Trabajo Decente. ¿Cuál es el valor del ingreso mínimo mensual? Disponible en: <<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60141.html>>. Acceso en 17.Sep.2025.

15 Ventanilla Única Social. Subsidio al sueldo mínimo para mipymes. Disponible en: <<https://www.ventanillaunicasocial.gob.cl/ficha/167/subsidio-sueldo-minimo-mipymes>>. Acceso en 17.Sep.2025.

16 Zona Libre de la Frontera Norte. Disponible en: <<https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/zona-libre-de-la-frontera-norte>>. Acceso en 17.Sep.2025.

17 Ibid.

de los trabajadores mineros¹⁸ y (ii) Remuneración por trabajo nocturno, para los trabajadores que desempeñan labores en horario nocturno. El valor del punto (i) para 2025 es de S/1.412,50 equivalente a 342,87€ y del punto (ii) de S/1.525,50 correspondiente a 370,30€.

Conclusión

Los modelos brasileño, chileno, mexicano y peruano presentan ideas que pueden resultar dignas de ser valoradas para el sistema español de salario mínimo. Estas alternativas incluyen adecuar el valor del salario mínimo a distintas regiones del país, respetando las diferencias socioeconómicas y brechas en el coste de la vida y considerando asimismo las particularidades de diferentes profesiones. Desde luego, la existencia de un salario mínimo común a nivel nacional que resulta coincidente en todos los supuestos analizados, y salvadas las distancias sobre su cuantía específica, resulta fundamental para establecer un estándar mínimo y garantizar condiciones básicas de vida, aunque en algunos casos el salario mínimo pueda encontrarse ciertamente alejado de las necesidades y aspiraciones sociales de los trabajadores de que se trate, de ahí que estas ideas no puedan aplicarse de manera directa y mecánica en todos los casos, siendo necesarias adaptaciones de acuerdo con la economía del país y aspectos legales correspondientes a cada uno de sus sistemas laborales.

¹⁸ Decreto Supremo N° 006-2024-TR. Disponible en: <<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2357884-10>>. Acceso en 17.Sep.2025.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Cambios en la normativa de seguridad industrial: flexibilidad en la contratación de personal.

Real Decreto 770/2025, de 2 de septiembre, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial en lo relativo al régimen de contratación de los profesionales habilitados.

La UE prepara la transición tras la protección temporal a las personas ucranianas desplazadas.

Recomendación del Consejo, de 16 de septiembre de 2025, sobre un enfoque coordinado de la transición al término de la protección temporal para las personas desplazadas procedentes de Ucrania.

Coefficientes reductores de la edad de jubilación.

Real Decreto 817/2025, de 16 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos

Inspección de Trabajo y Seguridad social. Estrategia 2025-2027.

Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027.

Conciliación de la vida familiar y de la vida profesional. Permiso de nacimiento y cuidado. Convalidación.

Resolución de 9 de septiembre de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

De los límites de la potestad sancionadora del empresario

Alejandro Campos Fabre | Abogado

- › Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencias 2991/2025, de 10 de junio (rec. 3011/2023), y 2827/2025, de 11 de junio (rec. 3357/2023)

1. Introducción

Las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 2991/2025 de 10 de junio (rec. 3011/2023) y 2827/2025 de 11 de junio (rec. 3357/2023) abordan dos cuestiones fundamentales que delimitan el ejercicio de la potestad disciplinaria empresarial en el ámbito laboral. Ambas resoluciones, dictadas en recursos de casación para unificación de doctrina, establecen criterios interpretativos de gran relevancia práctica para la aplicación del régimen sancionador empresarial en las relaciones laborales.

La primera sentencia resuelve la controvertida cuestión de si es posible aplicar una sanción de menor gravedad que la prevista para la calificación de la infracción cometida, mientras que la segunda establece los límites formales en la determinación temporal de las sanciones disciplinarias. Ambos pronunciamientos contribuyen a perfilar un modelo equilibrado de potestad sancionadora que conjugue la flexibilidad empresarial con las garantías del trabajador.

2. Supuesto de hecho

A. STS 2991/2025: El Problema de la Incongruencia entre Calificación y Sanción

La controversia se origina cuando una trabajadora es sancionada por expresiones gravemente ofensivas hacia un superior jerárquico. La empresa calificó correctamente estos comportamientos como falta muy grave conforme al artículo 35.5 del convenio colectivo de tintorerías y lavanderías de Madrid, pero impuso una sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos días, prevista únicamente para faltas graves según el artículo 37 del mismo convenio.

La trabajadora impugna la sanción alegando vulneración del principio de tipicidad, por entender que no existe correspondencia entre la falta imputada y la sanción aplicada. El Juzgado de lo Social desestima la demanda; el Tribunal Superior de Justicia, en cambio, declara la nulidad de la medida por falta de adecuación tipológica. La empresa interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, planteando ante el Tribunal Supremo si cabe sancionar una conducta tipificada como muy grave con una sanción prevista para faltas graves.

El *iter* procesal evidenció criterios dispares: el Juzgado de lo Social desestimó íntegramente la demanda de impugnación, mientras que el TSJ de Madrid estimó el recurso y declaró nula la sanción por falta de correspondencia entre la calificación de la infracción y la sanción aplicada.

B. STS 2827/2025: La Indeterminación Temporal en las Sanciones

El litigio surge en este segundo caso a raíz de la sanción de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo impuesta a un trabajador. La carta disciplinaria comunicaba la medida, pero no fijaba fecha de inicio, limitándose a señalar que se cumpliría “cuando lo indicara la dirección”. El trabajador impugna la sanción, denunciando la inseguridad derivada de esta fórmula.

El Juzgado de lo Social desestima su pretensión y valida la sanción; el TSJ de Cataluña, en cambio, declara su nulidad por defecto formal, considerando que la indeterminación temporal constituía un defecto grave.

La empresa recurre en casación, cuestionando si la falta de concreción de la fecha de inicio constituye un incumplimiento formal invalidante o si cabe posponer la efectividad de la sanción a un momento posterior determinado por la propia empresa.

3. Fundamentación jurídica y doctrina

A. La Flexibilidad en la Aplicación del Principio de Tipicidad (STS 2991/2025)

El Tribunal Supremo parte del reconocimiento de que el derecho sancionador laboral se rige por el principio de legalidad y tipicidad del artículo 25.1 CE, que exige la predeterminación normativa de las conductas infractoras y las sanciones correlativas. Sin embargo, la Sala constata que este principio no opera con la misma rigidez que en el ámbito administrativo o penal, debido a la naturaleza contractual de las infracciones laborales y al hecho de que el empresario, como parte afectada, ostenta la facultad de sancionar.

Doctrina de la sanción atenuada

El Tribunal establece que sancionar con mayor levedad constituye una aplicación de la teoría gradualista, ejerciendo el *ius puniendi* con benevolencia y en beneficio del trabajador. En el ámbito laboral, es el propio perjudicado (empresario) quien ejerce la disciplina, lo que permite excepciones a la correspondencia estricta infracciones-sanciones, especialmente cuando se elige una sanción inferior.

La Sala considera que imponer una sanción más leve que la prevista para la calificación de muy grave no constituye un defecto invalidante, siempre que la sanción aplicada esté tipificada en el convenio colectivo. Este razonamiento conecta con la teoría gradualista, según la cual la sanción debe modularse atendiendo a las circunstancias concurrentes, buscando proporcionalidad y equidad.

Establecimiento de límites a la facultad empresarial

El Tribunal establece, no obstante, ciertos límites:

- i) La sanción elegida debe estar prevista en el catálogo convencional.
- ii) No puede existir fraude de ley ni abuso de derecho en la elección de la sanción inferior.
- iii) La reducción no puede utilizarse como estrategia dilatoria o para dificultar la impugnación.

En definitiva, la sentencia responde a dos argumentos críticos. En primer lugar, que la calificación de muy grave genera plazos de prescripción más largos: el Tribunal aclara que la prescripción se rige por la gravedad de la falta, no por la sanción efectivamente impuesta. En segundo lugar, que una sanción reducida podría desincentivar la impugnación y favorecer reincidencias: el Supremo rechaza este riesgo al considerar que la eventual reiteración puede sancionarse con las consecuencias previstas en el propio ordenamiento.

En definitiva, la Sala concluye que la sanción inferior no solo es válida, sino que constituye un ejercicio legítimo de la facultad disciplinaria, siempre que se ajuste a las tipologías del convenio y no se aprecien vicios de fraude o abuso.

B. Los Requisitos Formales y la Certeza Jurídica (STS 2827/2025)

El artículo 58.2 ET establece que “la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan”, mientras que el artículo 115.1 d) LRJS dispone que la sentencia que resuelva la impugnación de la sanción la declarará nula “si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos”.

La Distinción entre Posposición Objetiva y Arbitrio Empresarial

El Tribunal distingue entre posponer el cumplimiento de la sanción a que haya transcurrido el plazo legal para impugnarla o a que sea firme y aquel otro supuesto en que la entidad empleadora comunica al trabajador que la sanción se cumplirá cuando “le sea indicado por su dirección”. En el primer caso, se pospone el cumplimiento a un hecho concreto y cierto que no depende de la simple voluntad empresarial.

La Sala establece dos escenarios diferenciados: la posposición a un hecho objetivo (como el transcurso del plazo de impugnación) que preserva la seguridad jurídica, frente a la prohibición de sometimiento al arbitrio empresarial, que es “desproporcionado y desequilibrado” porque priva al trabajador de certeza.

Nulidad por defectos de forma graves

El Tribunal concluye que no se compadece con los requisitos formales una sanción por falta muy grave cuyo cumplimiento no se supedita a ningún criterio objetivo y cierto, sino que se abandona por completo al momento en que el empleador decida libremente. Esto constituye un defecto grave de los requisitos formales de la sanción.

Establecimiento de límites a la facultad empresarial

El Tribunal distingue con claridad dos escenarios:

- 1) **Posposición a un hecho objetivo:** por ejemplo, que transcurra el plazo de impugnación o que la sanción adquiera firmeza. En tales supuestos, el trabajador conoce el parámetro que determina el inicio y conserva seguridad jurídica.
- 2) **Prohibición de sometimiento al arbitrio de la empresa:** dejar que la dirección decida cuándo comienza la sanción sin criterio objetivo. Este modelo, afirma el Supremo, es “desproporcionado y desequilibrado” porque priva al trabajador de certeza y le coloca en una posición de indefensión.

En definitiva, el Tribunal enfatiza que el cumplimiento de una sanción tan severa como sesenta días de suspensión, con la consiguiente pérdida de salario, no puede quedar a la libre determinación de la empresa. Tal indeterminación vulnera la exigencia formal de fecha (art. 58.2 ET) y constituye un defecto formal grave en los términos del art. 115.1 d) LRJS, que acarrea la nulidad de la medida.

Con ello, la Sala traza una doctrina clara: es lícito diferir la ejecución a hechos ciertos y objetivos, pero es nula toda sanción cuyo inicio quede supeditado al mero arbitrio empresarial.

4. Análisis crítico y valoración doctrinal

Una vez examinados los fundamentos jurídicos de ambas sentencias, resulta oportuno realizar una valoración crítica que trascienda el análisis individual de cada pronunciamiento para extraer las líneas maestras de la doctrina del Tribunal Supremo en materia de potestad disciplinaria empresarial.

El examen conjunto de estas resoluciones permite identificar los principios rectores que informan el ejercicio del poder sancionador en las relaciones laborales, así como las tensiones y equilibrios que caracterizan este ámbito del Derecho del Trabajo. La perspectiva sistemática revela, además, las implicaciones prácticas de esta doctrina tanto para la actuación empresarial como para la negociación colectiva y el control judicial.

A. Coherencia sistemática de la doctrina

Las dos sentencias, aparentemente dispares en su objeto, revelan una coherencia sistemática en la concepción de la potestad disciplinaria empresarial. Ambas parten del reconocimiento de que el poder sancionador del empresario no es absoluto, sino que debe ejercerse dentro de un marco de garantías que proteja los derechos del trabajador.

B. El equilibrio entre flexibilidad y seguridad

De la conjunción de ambos pronunciamientos se desprende un marco teórico útil para la práctica. El poder disciplinario debe desplegarse conforme a dos ejes esenciales: la proporcionalidad, que habilita la atenuación de sanción, y la certeza, que impone que el trabajador conozca de forma clara la extensión temporal y efectos concretos de la medida.

C. Un Modelo Equilibrado de Potestad Disciplinaria

La doctrina del Tribunal Supremo proyecta un modelo de potestad disciplinaria caracterizado por la elasticidad en el plano material y la firmeza en el plano formal. El empresario puede atenuar la sanción, pero no puede introducir indeterminaciones que coloquen al trabajador en situación de inseguridad o indefensión.

En definitiva, las resoluciones permiten construir una visión unitaria de la potestad sancionadora laboral que admite que la empresa pueda optar por sanciones menos severas, siempre que estén previstas en el convenio colectivo y redunden en beneficio del trabajador, pero rechaza que aspectos esenciales de la sanción queden supeditados a decisiones discrecionales contrarias a la seguridad jurídica. El equilibrio entre flexibilidad y certeza se erige así en el canon interpretativo que deberá guiar la actuación empresarial, orientar la negociación colectiva y enmarcar el control judicial en los futuros conflictos disciplinarios, consolidando un modelo de relaciones laborales más equilibrado y garantista.

El derecho a la información pasiva como contenido esencial del derecho a la libertad sindical

María Astiazarán | Abogada

› Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 101/2025 de 4 Julio 2025, Rec. 182/2025

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa entra a analizar si la negativa de la empresa demandada (la “Empresa” o la “Demandada”) a proporcionar determinada información a la sección sindical de CGT (el “Sindicato” o el “Demandante”), constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical.

En este caso, la Demandada era una compañía del sector de Contact Center, dedicada a dar soluciones a través de la prestación de servicios de telemarketing. En fecha 27 de junio de 2024, las secciones sindicales de CGT de tres centros de trabajo de la Empresa, solicitaron a la Demandada información sobre la implementación de algoritmos o sistemas de decisión automatizada que pudieran impactar en la plantilla y en las condiciones laborales de los trabajadores.

La Empresa no respondió a dicho requerimiento, en consecuencia, en fecha 11 de julio de 2024, se reiteró por CGT el requerimiento de información. Este segundo requerimiento fue respondido por la Empresa en fecha 15 de julio de 2024, en la que se informaba de que la Empresa no utilizaba “*algoritmos o sistemas de decisión automatizada y mucho menos sistemas de inteligencia artificial, por lo que actualmente ninguna de estas cuestiones afecta a las condiciones laborales de nuestra plantilla*”. No obstante, en fecha 18 de marzo de 2025 se volvió a solicitar la misma información a la Demandada.

Debido a la negativa de la Empresa a aportar la información, el Sindicato solicitaba en su demanda: (i) la declaración de la vulneración de su derecho fundamental a la libertad sindical por parte de la Demandada, (ii) la declaración de nulidad de la práctica empresarial de no aportar al Sindicato la información solicitada, (iii) como consecuencia de lo anterior, la condena al abono de 6.250 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios y (iv) la obligación de la Demandada de informar de manera inmediata sobre los sistemas mencionados.

2. Fundamentación jurídica

Sobre estas premisas fácticas, a continuación, pasamos a detallar los argumentos esgrimidos por la Audiencia Nacional que resuelve el recurso de suplicación y que pueden dividirse en tres bloques distintos.

- i) Derecho a la información pasiva como parte del derecho fundamental a la libertad sindical.
- ii) La inversión de la carga de la prueba en la vulneración de los derechos fundamentales.
- iii) El derecho recogido en el artículo 64.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “Estatuto de los Trabajadores”).

3. Derecho a la información pasiva como parte del derecho fundamental a la libertad sindical

En primer lugar, la Audiencia Nacional hacía mención del “derecho de información pasiva”, es decir, el derecho a la información que las empresas vienen obligadas a proporcionar a las organizaciones sindicales o a sus representantes. En este sentido, se detallaba cómo “la información pasiva” constituye un elemento esencial del derecho a la libertad sindical, en su vertiente de derecho a la actividad de las organizaciones sindicales en la empresa.

Asimismo, se hacía alusión a la doctrina del Tribunal Constitucional, que en su sentencia número 281/2005, de 7 de noviembre, establecía que la libertad de información: *“constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical [...] el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales”*.

En el mismo sentido, se refería la Audiencia Nacional a la Sentencia del Tribunal Supremo, número 954/2022, de 13 de diciembre en la que se establecía que: *“el derecho a la información, en su vertiente de derecho a la denominada información pasiva; esto es, derecho a recibir información por parte de la empresa en los términos que fueran previstos por las leyes, forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE; de suerte que una eventual vulneración de ese derecho podría considerarse atentatoria la reseñado derecho fundamental; ya que la libertad sindical comprende, ineludiblemente el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden”*.

Como se puede observar, la Audiencia Nacional, respaldada por la doctrina tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo, señalaba cómo este derecho garantiza el flujo informativo indispensable para la actividad sindical efectiva y la defensa de los intereses de los trabajadores en el ámbito empresarial.

4. La inversión de la carga de la prueba en la vulneración de los derechos fundamentales

En este contexto, y dado que se alegaba la vulneración de un derecho fundamental, la Audiencia Nacional estableció que, una vez acreditados los indicios de violación, recaía sobre la Empresa la carga de aportar una justificación razonable sobre su conducta.

En este sentido, se recordaba la necesidad de una razonable sospecha o presunción en favor del alegato de discriminación o lesión del derecho fundamental, sin ser la mera afirmación de una existencia de discriminación suficiente para invertir la carga de la prueba.

En este caso concreto, los indicios aportados por el Sindicato fueron los siguientes:

- i) En la Sentencia de la Audiencia Nacional, número 201/2021, de 27 de septiembre, la Empresa alegó que las libranzas en la misma se distribuían por un sistema informatizado.
- ii) En la Sentencia de la Audiencia Nacional, número 142/2024, de 5 de noviembre, se recogía como hecho probado que los turnos en la Demandada se asignaban mediante un sistema algorítmico en el que se fijaban las necesidades del cliente y las características del régimen de jornada de los trabajadores.

En este caso, ante estos indicios objetivos extraídos de sentencias previas, la Audiencia Nacional consideró que correspondía a la Empresa justificar razonablemente su negativa a proporcionar la información requerida sobre los algoritmos y sistemas automatizados.

Asimismo, resulta interesante señalar que en la propia testifical de la Empresa se manifestó que se utilizaba *“una herramienta en la que se introduce la previsión de carga de trabajo y la misma determina las personas requeridas para cada día y distribuye con arreglo a un algoritmo consistente en una fórmula matemática las libranzas. Este sistema se aplica en la empresa desde el año 2024. También se utiliza para distribuir los descansos de las personas con turnos rotatorios”*.

5. El derecho recogido en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores

Por último, se hacía referencia al artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores que, en su apartado d) recoge el derecho del comité de empresa de: *“Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*. En este sentido, la Audiencia Nacional recordaba que este derecho de ser informado era igualmente predicable respecto de los Delegados Sindicales.

Como se puede observar, la Audiencia Nacional consolidó un marco jurídico integral donde el derecho de información pasiva sobre los algoritmos y sistemas automatizados se fundamentaba tanto en la libertad sindical, como en las disposiciones del artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Conclusión

Todo lo expuesto llevó a la Audiencia Nacional a concluir que se trataba de un caso de vulneración del derecho a la libertad sindical por parte de la Empresa. En este sentido, se consideró que el Demandante no solo había aportado indicios de que la Demandada utilizaba algoritmos o fórmulas para programar las condiciones de los trabajadores, sino que esto se había probado de forma directa tanto en las sentencias de la Audiencia Nacional mencionadas como en la propia testifical propuesta por la Empresa.

En lo que respecta a la valoración de la indemnización de los daños y perjuicios, se aplicó el criterio de la cuantificación de los mismos con arreglo a los parámetros de la cuantía de las multas previstas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (la “LISOS”).

En este caso, resultaba de aplicación el artículo 7.7 de la LISOS referido a la infracción grave consistente en la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales. Dicha infracción grave cuenta con multas desde 751 a 7.500 euros en aplicación del artículo 40.1.b) de la LISOS. Por ello, y teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, se consideró que la indemnización de 6.250 euros reclamada por el Sindicato cumplía con las finalidades resarcitorias y disuasorias propias de la indemnización reclamada.

En suma, esta sentencia resulta especialmente relevante en base a las siguientes consideraciones:

- En casos como el resuelto se puede observar un **enriquecimiento muy significativo de la libertad sindical**. En este sentido, cada vez se observan más factetas emergentes de esta libertad que no esperábamos (como pueden ser, la inteligencia artificial, los algoritmos, los sistemas de decisión automatizada,

etc.). Los algoritmos pasan ahora a tomar decisiones fundamentales para las empresas y sus trabajadores y, en consecuencia, pasan a integrarse dentro de la información esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

- En relación con lo anterior, este tipo de resoluciones muestran que la **transparencia algorítmica** no es solo una cuestión técnica, sino un derecho fundamental que permite a los sindicatos ejercer efectivamente sus funciones. Sin acceso a información como esta, los representantes de los trabajadores quedarían en una posición de indefensión ante las decisiones que afectan directamente a las condiciones laborales.
- En definitiva, la resolución comentada representa un avance significativo en la protección de los derechos sindicales en la era digital, estableciendo que la libertad sindical debe **evolucionar y adaptarse para abarcar las nuevas formas de gestión empresarial** basadas en algoritmos e inteligencia artificial.
- No obstante, esta irrupción técnica también trae consigo nuevos desafíos muy significativos. En primer lugar, surge la problemática de la **complejidad técnica inherente a los algoritmos**, que pueden ocasionar que, aun cuando los representantes de los trabajadores obtengan acceso a la información solicitada, carezcan de los conocimientos técnicos necesarios para interpretarlos adecuadamente.
- Asimismo, debe considerarse que la capacidad que poseen algunas empresas para desarrollar sus propios algoritmos, programas informáticos y sistemas tecnológicos puede formar parte integral de sus **secretos empresariales** y encontrarse, en consecuencia, protegida por la normativa de propiedad industrial e intelectual. Esta circunstancia genera una tensión entre el derecho fundamental a la información sindical y la legítima protección de los activos intangibles empresariales.
- En este contexto, cobra especial relevancia el **deber de sigilo** que recae sobre los representantes de los trabajadores, establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, que les obliga a guardar secreto profesional respecto de aquellas informaciones que revistan carácter reservado. Este **deber de confidencialidad** podría constituir un mecanismo de equilibrio que permita conciliar ambos intereses en conflicto.
- Por otro lado, esta resolución muestra, una vez más, el significativo tratamiento de la indemnización por daños y perjuicios en el ámbito laboral. Tradicionalmente, la concesión de este tipo de compensaciones constituía una excepción más que una regla general. Antes de la reforma laboral de 2011, los Tribunales se limitaban habitualmente a mencionar de manera meramente simbólica los daños cuando estos eran expresamente solicitados en la demanda. Sin embargo, tras la reforma laboral, se ha observado una evolución sustancial en este sentido, pasando a ser muy habitual, tal y como ocurre en este caso, la **cuantificación y concesión de una indemnización de daños y perjuicios**.
- Por último, esta resolución refleja también la consolidación de la LISOS como parámetro de cuantificación de los importes indemnizatorios, garantizando homogeneidad en las resoluciones judiciales.

El Tribunal Supremo declara la prohibición a la autoridad laboral de ejercer un control de legalidad en materia de planes de igualdad

Marta Ponce | En formación

- › Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 461/2025, de 27 mayo de 2025 (Rec. núm.111/2023)

En fecha 27 de mayo de 2025, el Tribunal Supremo, actuando como ponente Rafael Antonio López Parada, ha dictado la Sentencia número 461/2025 en la que se declara que la Autoridad Laboral carece de competencia para efectuar un control de legalidad de los Planes de Igualdad (la “**Sentencia**”).

1. Antecedentes de hecho

El pasado 11 de mayo de 2018 se constituyó la comisión negociadora para la elaboración del I Plan de Igualdad de la mercantil RANDSTAD PROJECT SERVICES S.L. (“Randstad” o la “Empresa”). En el momento de su constitución, la Empresa contaba con centros de trabajo con y sin representación de los trabajadores. La comisión quedó formada por tres integrantes por parte de la empresa y ocho integrantes por la parte social, designando dos representantes por cada fuerza sindical, USO, UGT, CCOO y ELA, que respetaba el peso específico de la representatividad de cada sindicato.

Acordado el Plan de Igualdad y en trámite de registro, la Dirección General del Trabajo desestimó la inscripción de dicho Plan, fundamentando su resolución en dos motivos: en primer lugar, la composición incorrecta de la comisión negociadora y, en segundo lugar, que el contenido del Plan no incluía la auditoría retributiva.

Por lo que respecta a la primera cuestión, la Dirección General de Trabajo denegó la inscripción al constatar que la Empresa no cumplía con los requisitos mínimos de composición de la comisión negociadora previstos en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (“RD 901/2020”). Dicho precepto establece que, ante la existencia en diversos centros de trabajo de representantes legales de los trabajadores, la presencia de estos en la comisión negociadora era necesaria. Concretamente,

“En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.”

En cuanto a la segunda objeción, la Dirección General del Trabajo también rechazó la inscripción del Plan de Igualdad al constatar que este no incorporaba la totalidad del contenido mínimo obligatorio que establece el artículo 8.2 del RD 901/2020, al omitir la realización de una auditoría retributiva. Concretamente, dicho precepto dispone:

“2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido: (...)

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Frente a la desestimación de la inscripción del Plan de Igualdad, se interpuso un recurso de alzada que fue desestimado. Posteriormente, la Empresa interpuso una demanda de impugnación de actos administrativos. Con fecha 27 de febrero de 2023, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimó la demanda formulada por la Empresa, considerando que la resolución administrativa que denegó la inscripción del Plan de Igualdad era conforme a Derecho.

Ante dicha sentencia, la empresa interpuso un recurso de casación, alegando que la Dirección General del Trabajo carecía de competencia para efectuar el control de legalidad sobre los Planes de Igualdad, vulnerando así los artículos 2.1, 6.2, 7.1. b y 8 RD 901/2020. La Empresa argumentó que, conforme al artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“ET”), esta facultad solo es predicable respecto de los Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo y que la obligación de inscribir el Plan de Igualdad no faculta a la Dirección General del Trabajo para efectuar un control de legalidad previo a su depósito.

La cuestión jurídica principal consiste en determinar si la Autoridad Laboral tiene la competencia para hacer un control de legalidad sobre la inscripción en el registro de Planes de Igualdad cuando la parte social de la comisión negociadora ha sido constituida por dos miembros de cada uno de los sindicatos con mayor representatividad, a pesar de la existencia de centros de trabajo que contaban con representantes de los trabajadores.

2. Razonamiento jurídico

El Tribunal Supremo empieza su análisis recordando el origen del registro de Convenios Colectivos y su significado, destacando que la Constitución Española de 1978 reconoce la fuerza vinculante de los Convenios, siendo estos productos del derecho a la negociación laboral entre representantes de los trabajadores y de la empresa, sin ningún tipo de intervención administrativa en la producción de los Convenios. En este sentido, el Tribunal establece que *“la Constitución Española ha reconocido a los representantes de los trabajadores y empresarios un poder de regulación afectado a un concreto fin, cual es la ordenación de las relaciones laborales en su conjunto, que actúa, en un sistema de negociación colectiva como el instituido por el Estatuto de los Trabajadores, a través de la representación institucional que ostentan los Sindicatos y Comités de Empresa, de un lado, y las asociaciones empresariales, de otro. Como ha tenido ocasión de señalar este Tribunal, la representación que los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores otorgan a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos de eficacia general es una representación institucional y por tanto representación de intereses y no de voluntades”*.

Por tanto, la fuerza normativa de los convenios dimana del poder normativo que la Constitución Española atribuye a los representantes de las empresas y trabajadores para regular las relaciones laborales y sus intereses colectivos, no siendo admisible la aprobación u homologación del producto de la negociación colectiva por parte de la Autoridad Laboral. Todo ello se debe a que la fuerza normativa del convenio no deriva de ningún acto administrativo aprobatorio, sino de la propia potestad normativa de los interlocutores sociales y su capacidad de regular sus intereses colectivos.

En consecuencia, la presentación de los convenios colectivos a la Autoridad Laboral tiene una finalidad meramente registral. En este sentido, la Sala de lo Social argumenta que el artículo 90.3 ET establece que la Autoridad Laboral debe disponer su publicación obligatoria y gratuita en los boletines oficiales correspondientes.

Con todo, que la Autoridad Laboral carezca de la facultad de aprobación u homologación de los convenios colectivos, no implica necesariamente que pierda toda clase de control de legalidad. Así, cuando estime que el convenio colectivo presentado *“conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros”* puede ejercer una acción jurisdiccional. En ese caso, se iniciaría el procedimiento de impugnación de convenios colectivos regulado en los artículos 163 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (“LRJS”), para que sea un órgano judicial independiente y sometido solamente al imperio de la Ley el que, oídas las partes, decida sobre la legalidad de lo pactado. Control, pues, judicial, no administrativo, como se produce en tantos

otros actos de la Administración laboral que ha de limitarse a registrar o dar publicidad, no a controlar la legalidad que es competencia solo del orden social.

El Tribunal Supremo establece una comparación entre las distintas configuraciones que pueden presentar los diversos registros, destacando que el Registro de la Propiedad o el Registro Mercantil son órganos dotados de amplias facultades de control de legalidad, para señalar a continuación que esta naturaleza contrasta con la del Registro de Contratos de Trabajo por parte de los Servicios Públicos de Empleo, donde no existe un control de legalidad y el registro se limita a dar cuenta de los documentos que se presentan para que posteriormente se consulten y certifiquen. De este modo, conforme al principio de atribución, *“el órgano administrativo no puede ejercer funciones que no tenga atribuidas por Ley o excedan esas atribuciones, con finalidades previstas legalmente”*.

Ahora bien, tras realizar el Tribunal Supremo un análisis equivalente sobre la participación de la Autoridad Laboral en el registro y la legalidad de un Convenio Colectivo entra a valorar su aplicación en el caso que nos ocupa, sobre un Plan de Igualdad.

En este contexto, el Tribunal Supremo sostiene que no parece imposible negar que el Plan de Igualdad pactado colectivamente es producto de la negociación colectiva, como lo son los convenios colectivos. De hecho, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ya ha afirmado previamente que *“los Planes de Igualdad son una manifestación normativa de la negociación colectiva, al imponer la obligación de negociación colectiva de acuerdo con las reglas del ET que rigen en materia de negociación colectiva, del que se obtendrá un acuerdo por las partes legitimadas para ello”*.

Aun así, el control ejercido por la Autoridad Laboral puede basarse en la comprobación de elementos cuya ausencia determina que *“no estamos ni siquiera aparentemente ante un Plan de Igualdad negociado y pactado por interlocutores sociales, sino ante otro documento que no merece tal nombre”*, como podría ser un Plan de Igualdad negociado por una comisión *ad hoc*. En tales supuestos, el control se limitaría a esos aspectos formales cuyo incumplimiento sí puede ser objeto de control, porque el Plan de Igualdad carecería de la apariencia mínima exigible para su consideración legítima.

En coherencia, el Tribunal Supremo concluye que, al ser el debatido un Plan de Igualdad negociado por una comisión negociadora integrada por dos miembros de los sindicatos con representación en la empresa y con peso en votos proporcional a su representación, no estamos frente a un documento negociado por una parte carente de la legitimidad mínima exigible para ser considerado sujeto negociador válido. En consecuencia, el cuestionamiento de las reglas de legitimación para la composición de la comisión negociadora es materia propia de la legalidad, cuya decisión compete a los tribunales, no a la Autoridad laboral, que carece de competencia para denegar el registro por este motivo.

En cuanto al segundo elemento objeto de análisis, la obligación de incluir una auditoría retributiva señala el Tribunal Supremo que no se trata meramente de que se haya presentado al registro documentación incompleta, sino que existe controversia jurídica sobre la legislación aplicable, en concreto, si es exigible o no la inclusión de la auditoría retributiva como contenido preceptivo. Se trata, nuevamente, de un control de legalidad que excede el meramente formal que puede ejercer la Autoridad Laboral.

3. Conclusión

En definitiva, la Sentencia objeto de este análisis resuelve la cuestión relativa a las competencias de la Autoridad Laboral en materia de registro de Planes de Igualdad, estableciendo que resultan aplicables las mismas pautas establecidas para los Convenios Colectivos, que consisten en un mero control formal de aspectos cuyo incumplimiento determinen que no estamos ni siquiera ante un Plan de Igualdad negociado y pactado por interlocutores sociales, sino ante otro documento que no merece tal nombre.

El acto de la Administración de denegación del registro supondría resucitar un mecanismo de aprobación u homologación de los productos de negociación colectiva incompatible con el actual marco constitucional y, desde luego,

representa una actividad administrativa que, en este caso, ha terminado bloqueando de forma ilegítima la inscripción de los planes, con cuantas consecuencias ello representa no solo para las empresas sino para la ejecución de políticas igualitarias dentro de las mismas. En consecuencia, denegar la inscripción en base a una constitución de la comisión negociadora indebida implica un control de legalidad que excede las competencias atribuidas a la Autoridad Laboral.

No obstante, el Tribunal Supremo reitera que es indudable que, mientras esté vigente el Plan de Igualdad, se podrá iniciar un procedimiento de impugnación ante los órganos jurisdiccionales correspondientes.

El incentivo de mejora y los límites al cómputo de ausencias justificadas

Rocío Gil | En formación

- › Sentencia Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 76/2025, de 30 de mayo, Proc. Conflicto colectivo 98/2025

1. Supuesto de hecho

La Sentencia 76/2025 de la Audiencia Nacional ofrece un pronunciamiento especialmente relevante en materia de incentivos salariales, ausencias justificadas y límites derivados del marco constitucional y legal en el ámbito de las relaciones laborales. El fallo aborda un conflicto colectivo promovido por las principales organizaciones sindicales del sector frente a la empresa Verallia Spain S.A., en relación con la aplicación del artículo 49 del convenio colectivo de empresa, que regula un complemento retributivo variable condicionado parcialmente por la asistencia mensual del trabajador. Tiene su origen en una primera impugnación presentada por CGT el 16 de noviembre de 2023, alegando discriminación por enfermedad, por razón de sexo y por asociación. La Audiencia Nacional estimó inicialmente esta demanda mediante sentencia de 22 de enero de 2024, pero el Tribunal Supremo, en su sentencia 40/2025 de 20 de enero, revocó dicha resolución y desestimó la impugnación del convenio. Esta decisión estableció el marco doctrinal que ahora aplica la Audiencia Nacional en el presente conflicto colectivo.

Como se anticipaba, el conflicto parte del sistema retributivo previsto en el convenio colectivo de Verallia Spain S.A., concretamente el denominado “incentivo de mejora”. Se trata de un complemento mensual de naturaleza variable, cuyo cálculo depende de tres parámetros: los resultados económicos del centro de trabajo, la calidad del producto fabricado y el número de horas de ausencia del trabajador en el mes correspondiente.

El sistema opera mediante una técnica desenvuelta en dos fases claramente diferenciadas: primero, se aplican fórmulas matemáticas para calcular la cuantía del centro según parámetros de productividad y calidad; segundo, se individualiza el plus según el número de ausencias de cada trabajador, siendo esta segunda fase la controvertida. Esta estructura permite que un trabajador que alcance los objetivos de productividad vea reducida su retribución por ausencias que, paradójicamente, pueden estar constitucionalmente protegidas.

La fórmula utilizada por la empresa establece un descenso progresivo del incentivo conforme aumentan las horas de ausencia, hasta el punto de que, si estas superan las 24 horas mensuales, el trabajador puede dejar de percibirlo por completo. Aunque el convenio excluye del cómputo algunas ausencias justificadas— como vacaciones, licencias sindicales o fallecimiento de familiares—, no excluye de forma expresa otras igualmente justificadas y protegidas, como la incapacidad temporal, permisos relacionados con maternidad o conciliación, consultas médicas o el cumplimiento de deberes públicos.

Las tres demandas sindicales: estrategias diferenciadas y convergentes

El conflicto se materializa a través de tres demandas presentadas por los principales sindicatos con representación en la empresa cuyos objetivos eran proteger determinadas ausencias laborales.

- **CGT** (17 de marzo de 2025): centró su demanda en las ausencias más directamente vinculadas con la salud y la conciliación familiar, solicitando que no se computaran como absentismo las debidas a incapacidad temporal, permisos por enfermedad grave de familiares, asistencia a consultas médicas y permisos relacionados con lactancia y exámenes prenatales.
- **UGT** (27 de marzo de 2025): amplió significativamente el catálogo de ausencias protegidas, incluyendo todas las suspensiones contractuales del artículo 48 ET, permisos por fuerza mayor familiar, ejercicio del sufragio activo y cumplimiento de sanciones disciplinarias, evidenciando una estrategia más comprehensiva.
- **CCOO** (3 de abril de 2025): adoptó un enfoque sistemático incluyendo el permiso parental del artículo 48 bis ET y todas las suspensiones contractuales de los números 4 a 8 del artículo 48 ET, demostrando una visión integral de la protección laboral.

Todas las demandas coincidieron en solicitar efectos retroactivos desde noviembre de 2022 y la condena al abono de las diferencias retributivas correspondientes, evidenciando el impacto económico significativo del sistema cuestionado.

Cuestión procesal

En primer lugar, la empresa alegó la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo, argumentando que el objeto del proceso debía sustanciarse mediante reclamaciones individuales, buscando, así, fragmentar el conflicto y dificultar una respuesta unitaria a las pretensiones sindicales.

Sin embargo, la Audiencia Nacional desestima esta objeción aplicando la consolidada doctrina sobre el “elemento objetivo” del conflicto colectivo, estableciendo que la clave diferenciadora radica en si la pretensión es resoluble de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador.

Este razonamiento se apoya en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras en la STS 255/2023 de 11 de abril de 2023, que ha establecido que las cláusulas convencionales pueden ser objeto de interpretación colectiva, aun sin impugnación directa, cuando afectan de forma general a un grupo homogéneo de trabajadores.

La Sala establece así un precedente importante sobre los límites entre conflictos colectivos y plurales en materia de sistemas retributivos, confirmando que, aunque una eventual sentencia estimatoria pueda requerir litigio posterior para cuantificar derechos individuales, esto no priva al conflicto de su carácter colectivo.

2. Fundamento jurídico

El núcleo del debate se traslada al plano sustantivo: ¿es lícito que un sistema de incentivos reduzca la retribución mensual por ausencias relacionadas con el ejercicio de derechos protegidos?

Finalidad legítima del sistema vs. medios inadecuados

La Audiencia reconoce que el sistema de incentivos puede tener una finalidad legítima, como es estimular la productividad y reducir el absentismo, objetivos compatibles con la libertad de empresa y la autonomía colectiva (art. 38 CE). No obstante, recuerda que los medios utilizados para alcanzar dichos fines deben respetar los derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la igualdad, a la salud, a la conciliación de la vida personal y laboral y a la participación en la vida pública.

La clave del análisis jurídico reside, pues, en determinar si la reducción del incentivo constituye una medida proporcionada y justificada o si, por el contrario, se trata de una sanción encubierta, carente de legitimidad, al penalizar el ejercicio de derechos constitucionales.

La “multa de haber” como sanción encubierta

La Audiencia hace suyo el criterio de la STS 40/2025 de 20 de enero de 2025, que calificó como “multa de haber” aquellas reducciones económicas aplicadas a

trabajadores por ejercer derechos estatutarios o constitucionales. Esta figura, al no tener encaje legal ni convencional expreso, se considera contraria al principio de legalidad en materia sancionadora (art. 25 CE) y, por tanto, inválida.

La Audiencia Nacional desarrolla extensamente en la sentencia su jurisprudencia previa sobre esta materia. La sentencia recalca que el salario debe mantenerse íntegro cuando el trabajador ejerce un derecho legalmente reconocido, aunque ello implique su ausencia del trabajo. En caso contrario, se desincentiva indirectamente el ejercicio de dichos derechos, lo que vulnera el principio de no discriminación y el derecho a la integridad personal y familiar. La clave está en que los sistemas de incentivos no pueden incurrir en multa de haber de facto: si un trabajador alcanza los objetivos de productividad, pero ve reducida su retribución por otros incumplimientos laborales, se estaría mermando una retribución ya devengada.

Clasificación de las ausencias protegidas

La Audiencia clasifica con claridad las ausencias que no pueden computarse a efectos de reducción del incentivo:

- **Incapacidad temporal:** Su penalización vulnera los artículos 2.3 y 9.1 de la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, al suponer una consecuencia negativa basada en el estado de salud.
- **Maternidad, embarazo, lactancia y conciliación:** La reducción del incentivo en estos casos constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, tal y como se estableció en la STS 815/2019 de 3 de diciembre 2019, al incidir en situaciones que afectan mayoritariamente a mujeres.
- **Consultas médicas de familiares dependientes:** Se trata de una forma de discriminación por asociación, recogida expresamente en el art. 6.2.a) de la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación, de 12 de julio,
- **Deberes públicos y fuerza mayor familiar:** Su penalización vulnera el principio de legalidad (art. 6.3 del Código Civil) y el derecho a la participación pública.

Este bloque argumental se sustenta en jurisprudencia consolidada, entre otras en las STS 983/2023 de 21 de noviembre de 2023, 793/2020 de 23 de septiembre de 2020 y 1095/2024 de 12 de septiembre de 2024, que advierten sobre los riesgos de utilizar los incentivos como mecanismos disciplinarios encubiertos

Perspectiva de género

Uno de los aspectos más relevantes del fallo es la integración efectiva de la perspectiva de género. La Audiencia, apoyándose en datos del INE y sentencias como la STS 379/2023 de 25 de mayo del 2023 y la STC 153/2021 de 3 de febrero de 2021, pone de manifiesto que las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las tareas de cuidado, por lo que cualquier sistema que penalice permisos vinculados a la conciliación genera un impacto desigual, aunque no lo pretenda expresamente.

El concepto de “permisos neutros” y su aplicación crítica

La STS 40/2025 de 20 de enero de 2025 ya citada introduce el concepto de “permisos neutros”, definidos como aquellos disfrutados igualmente por hombres y mujeres, como el cambio de domicilio, matrimonio o fallecimiento de familiares. Sin embargo, la Audiencia Nacional matiza significativamente este concepto, estableciendo que la neutralidad aparente no siempre garantiza la ausencia de discriminación indirecta.

Particularmente relevante es su análisis de los permisos por fuerza mayor familiar, que, aunque formalmente neutros, deben interpretarse con perspectiva de género, considerando que cualquier merma salarial por su disfrute implica discriminación indirecta por razón de sexo.

Este enfoque permite identificar la discriminación indirecta, que se produce cuando una medida aparentemente neutral afecta de forma desproporcionada a un grupo protegido, en este caso las trabajadoras. Así, la sentencia exige a las

empresas no solo respetar formalmente los derechos, sino garantizar que sus políticas no perpetúen desigualdades estructurales.

Protección del derecho a la educación

En relación con las ausencias para concurrir a exámenes, la sentencia cita la SAN 10/2025 de 27 de enero de 2025 que considera ilícito penalizar tal ausencia cuando se vincula específicamente a enseñanza reglada. Esta protección se fundamenta en el derecho fundamental a la educación del artículo 27 CE, pero queda expresamente condicionada a la naturaleza reglada de la enseñanza, no extendiéndose a cualquier tipo de formación.

El fallo adopta una respuesta diferenciada según cada sindicato demandante:

- **CGT:** Obtiene estimación parcial, protegiendo las ausencias más directamente vinculadas con la salud y conciliación básica: incapacidad temporal, permisos por enfermedad grave de familiares, asistencia a consultas médicas y permisos de lactancia y exámenes prenatales.
- **UGT:** Logra estimación íntegra, obteniendo protección para un catálogo más amplio que incluye todas las suspensiones contractuales, permisos por fuerza mayor, ejercicio del sufragio activo y sanciones disciplinarias.
- **CCOO:** Obtiene estimación parcial, con protección para la mayoría de las situaciones solicitadas, incluyendo el más recientemente reconocido permiso parental del artículo 48 bis ET

Efectos económicos y retroactividad

La Audiencia reconoce el derecho de los trabajadores a percibir el incentivo íntegro en los meses en que la reducción se basó en ausencias protegidas. Además, concede efectos retroactivos desde el 15 de noviembre de 2022, fecha de la demanda inicial, con base en la doctrina de la STS de 9 de mayo de 2025 (recurso 1743/2024), que admite esta retroacción cuando se trata de derechos salariales reconocidos en vía judicial.

3. Valoración crítica y consecuencias prácticas

La Audiencia Nacional incluye una valoración especialmente crítica hacia la actitud procesal de la empresa, considerando “reprochable y rayano en la mala fe” que la empresa continúe defendiendo situaciones expresamente contempladas por la STS 40/2025 de 20 de enero de 2025 como discriminatorias. Aunque finalmente no impone sanción, esta valoración evidencia la solidez de las pretensiones sindicales y marca un precedente sobre las consecuencias de mantener posiciones procesales contrarias a doctrina consolidada, lo que sirve de aviso general sobre las consecuencias de mantener estrategias procesales dilatorias cuando existe doctrina consolidada sobre la materia.

La sentencia combina la interpretación de normas laborales y constitucionales, ofreciendo un equilibrio razonable entre intereses empresariales y derechos fundamentales. No impide a las empresas establecer incentivos, pero sí les exige que excluyan del cómputo aquellas ausencias que se encuentren especialmente protegidas por el ordenamiento jurídico.

En consecuencia, las empresas deberán:

- Revisar sus políticas retributivas para excluir ausencias protegidas
- Documentar objetivamente los criterios de penalización
- Asegurar que los sistemas no incurran en discriminación directa o indirecta
- Considerar el impacto de género en aparentes “permisos neutros”

Además, proporciona una guía clara para la negociación colectiva: cualquier cláusula que vincule retribuciones a la asistencia debe ser diseñada con atención al principio de igualdad, proporcionalidad y no discriminación. De lo contrario, corre el riesgo de ser considerada nula o ineficaz.

La sentencia es recurrible en casación, lo que abre la posibilidad de que el Tribunal Supremo unifique definitivamente la doctrina sobre estos sistemas de incentivos. Particularmente relevante será ver si el Supremo avala la divergencia sobre exámenes de enseñanza reglada y la aplicación amplia de la prohibición de multas de haber.

En definitiva, la SAN 76/2025 de 30 de mayo de 2025 objeto de este comentario constituye un nuevo hito interpretativo en la delimitación de los márgenes legales de los sistemas de incentivos vinculados a la asistencia. Reafirma el principio de que la protección de los derechos fundamentales no puede verse condicionada ni desincentivada por mecanismos retributivos, aunque estos persigan objetivos legítimos. En este sentido, ofrece un marco interpretativo útil y razonablemente equilibrado para la redacción de convenios colectivos, el diseño de políticas retributivas y la defensa del principio de igualdad en las relaciones laborales.

La resolución logra un balance sofisticado que no anula la finalidad “anti-absentismo” de los incentivos económicos pactados en convenio colectivo, pero la subordina al respeto de derechos fundamentales y situaciones especialmente protegidas. Este equilibrio se materializa en una taxonomía clara de ausencias computables y no computables, intentando eliminar discriminaciones sutiles y contribuir al ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabajadores.

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.

DESCARGA | **App Pérez-Llorca**



Pérez-Llorca

Barcelona

—

Bogotá

—

Brussels

—

Lisbon

—

London

—

Madrid

—

Medellín

—

Mexico City

—

Monterrey

—

New York

—

Singapore

—

perezllorca.com

