

JURISDICCION SOCIAL

Revista de la Comisión
Social de Juezas y Jueces
para la Democracia

273

Enero 2026

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

Consejo de redacción

Belén Tomas Herruzo
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta
Juan Carlos Iturri Garate
Oscar Ferrer Cortines

Coordinación

Fátima Mateos Hernández

Consejo asesor externo

Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni
Francisco Alemán Páez
Olga Fotino Poulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maillo

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Portada obra

José Enrique Medina Castillo

ISSN

ISSN 2695-9321
Madrid
Jurisdicción Social

Edita

Juezas y Jueces
para la Democracia

ÍNDICE

EDITORIAL

3

ARTÍCULOS

4

La prevalencia del derecho de la Unión Europea

Pedro Tuset del Pino

La desprotección de la mujer embarazada, durante la maternidad y en periodo de lactancia en España: la asignatura pendiente

Joan Agustí Maragall

LEGISLACIÓN

34

Estatal

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

44

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA

54

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Tribunal Superior de Justicia

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

78

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

79

CONTRACULTURA

81

Editorial

Finalizamos el primer mes de este año con un profundo dolor por los accidentes ferroviarios que hemos sufrido, y no queremos dejar pasar este momento para solidarizarnos con todas las víctimas y transmitir a sus familiares y allegados nuestro más sentido pesar.

En lo que a normativa social se refiere, dejamos enero sin la convalidación de la norma que se presentaba como la más relevante del mes por el impacto que producía en la revalorización de las pensiones públicas, al prever un incremento general del 2,7 % para conseguir el objetivo de preservar el poder adquisitivo de casi diez millones de pensionistas. No obstante, ya se ha anunciado la preparación de un nuevo Real Decreto-Ley centrado exclusivamente en la revalorización de las pensiones, como ya ocurriera en 2025, para asegurar que los incrementos pactados puedan mantenerse más allá de enero.

En la sección de artículos, contamos en esta ocasión con un primer estudio dedicado al principio de primacía del Derecho de la Unión Europea y a su proyección en la práctica jurisdiccional interna, con especial atención a las tensiones que suscita su aplicación efectiva. El magistrado Pere Tuset analiza el alcance jurídico de la primacía y revisa críticamente los argumentos que, desde el derecho interno, pretenden modularla o condicionarla, recordando su carácter estructural dentro del ordenamiento europeo. Con un enfoque sistemático ofrece claves útiles para la interpretación judicial y para la actuación de los operadores jurídicos.

El segundo artículo que publicamos aborda una de las carencias más persistentes —y menos asumidas— de nuestro ordenamiento laboral: la ausencia de una prohibición preventiva del despido de la mujer embarazada, durante la maternidad y la lactancia. A partir de la Directiva 92/85/CEE y del claro reproche formulado por el TJUE en la sentencia Porras Guisado, nuestro compañero Joan Agustí desmonta la aparente suficiencia de la tutela reparadora vigente y pone el foco en lo que sigue faltando: una protección capaz de evitar el despido como riesgo en sí mismo. Con argumentación rigurosa y mirada crítica de la pasividad legislativa, el artículo invita a repensar la protección de la maternidad desde claves preventivas y no meramente indemnizatorias. Aprovechamos nuestra sección de jurisprudencia de Juzgados y Tribunales Superiores de Justicia para incluir una de las sentencias en las que el magistrado pudo abordar esta cuestión como ponente.

En la sección de jurisprudencia del Tribunal Supremo destacan las sentencias publicadas en materia de discapacidad (núm. 1284 y 1285 de 2025) en las que se analizan los límites y carga de la prueba de la obligación empresarial de readaptación y recolocación en un puesto de trabajo compatible con el estado de la persona trabajadora que había sido declarada no apta por el servicio de prevención.

Y finalizamos, como cada mes, con las críticas de música y cine que ansiosamente sabemos que esperáis.

ARTÍCULOS

La prevalencia del derecho de la Unión Europea

Pedro Tuset del Pino

Magistrado

1. El Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Como se recordará, el pasado día 7 de octubre de 2021 el Tribunal Constitucional de Polonia (TC), con el apoyo de 3 de sus 5 miembros, hizo pública una sentencia, sin duda cargada de polémica e incertidumbre, declarando parcialmente inconstitucional diversos artículos del Tratado de Adhesión del país a la Unión Europea.

El trasfondo de la sentencia no fue otro que el de las reformas del sistema judicial emprendidas por aquél país en el año 2015, el año que volvió al poder el partido conservador y católico Ley y Justicia, centradas en el denominado Tribunal Disciplinario, que debía responder directamente ante el Ejecutivo y al que el Ministerio de Justicia le otorgó la facultad exclusiva para nombrar y destituir jueces, decidir el adelanto de la edad de jubilación para los miembros del Tribunal Supremo e introducir nuevos tipos de sanciones contra los jueces, quienes de cuestionar la constitucionalidad de acciones llevadas a cabo por las autoridades centrales podían ser sancionados con la expulsión de la profesión.

La decisión del Tribunal Constitucional polaco declarando parcialmente inconstitucional diversos artículos del Tratado de Adhesión del país a la Unión Europea y, en consecuencia, haciendo prevalecer su derecho nacional al supranacional comunitario, creó una importante polémica que, sin duda alguna, va en contra del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Versión consolidada, 2012/C 326/01).¹

1. Puede consultarse en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>

Al respecto, su art. 4.2.j) se refiere a la competencia compartida entre la Unión y los Estados miembros en el ámbito de la justicia, mientras que su Declaración 17, relativa a la primacía, es bien explícita al recordar que con arreglo a una jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los Tratados y el Derecho adoptado por la Unión sobre la base de los mismos priman sobre el Derecho de los Estados miembros, en las condiciones establecidas por la citada jurisprudencia, razón por la cual se decidió incorporar al Acta Final del Tratado de la Unión Europea el dictamen del Servicio Jurídico del Consejo sobre la primacía, tal como figura en el documento 11197/07 (JUR 260) y que reza del siguiente tenor:

Dictamen del Servicio Jurídico del Consejo de 22 de junio de 2007

Resulta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que la primacía del Derecho comunitario es un principio fundamental del Derecho comunitario. Según el Tribunal de Justicia, este principio es inherente a la naturaleza específica de la Comunidad Europea. En el momento de la primera sentencia de esta jurisprudencia constante (Costa/ENEL, 15 de julio de 1964, asunto 6/64 [1]) el Tratado no contenía mención alguna a la primacía, y todavía hoy sigue sin contenerla. El hecho de que el principio de primacía no esté incluido en el futuro Tratado no cambiará en modo alguno la existencia de este principio ni la jurisprudencia existente del Tribunal de Justicia.

2. La prevalencia del derecho de la Unión Europea conforme a la normativa española y su doctrina judicial

En el caso de España, debe tenerse en cuenta, independientemente de los preceptos antes indicados del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, las siguientes disposiciones de rango legal:

a) Los arts. 93 a 96 de la Constitución española (CE), inserto en el Capítulo III, intitulado “De los tratados Internacionales”, del Título III “De las Cortes Generales”, conforme a los cuales mediante ley orgánica se podrá autorizar la celebración de tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución, correspondiendo a las Cortes Generales o al Gobierno, según los casos, la garantía del cumplimiento de estos tratados y de las resoluciones emanadas de los organismos internacionales o supranacionales titulares de la cesión, de modo que los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional.

b) Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, en base a la cual todos los poderes públicos, órganos y organismos del Estado deberán respetar las obligaciones de los tratados internacionales en vigor en los que España sea parte y velar por el adecuado cumplimiento de dichos tratados, los cuales serán de aplicación directa, a menos que de su texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes.²

2. Arts. 29 y 30 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre

Y lo que es más importante, las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional.³

c) Nuestros tribunales también se han ocupado de la jerarquía normativa en lo referente al Derecho comunitario europeo, cuya aplicación es una cuestión de carácter infra constitucional y por ello excluida tanto del ámbito del proceso de amparo como de los demás procesos constitucionales⁴, atendido que el Tribunal Constitucional (TC) no controla la adecuación al Derecho comunitario europeo, pues ese control compete a los órganos de la jurisdicción ordinaria, en cuanto aplicadores que son del Ordenamiento comunitario, y, en su caso, al Tribunal de Justicia de la Unión Europea a través del recurso por incumplimiento.⁵

En todo caso, no puede privarse a los Tribunales nacionales de la facultad de interpretar tanto las normas internas como las comunitarias de aplicación directa, sin perjuicio de las competencias que sobre el particular ostenten las instancias jurisdiccionales de la Unión Europea⁶, si bien la traslación de la normativa comunitaria al derecho interno ha de seguir los criterios constitucionales y estatutarios de reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.⁷

Más concretamente, el TC se ha referido a la infracción del “principio de primacía del Derecho de la Unión”, cuando algún tribunal nacional se ha apartado, desconociendo o preteriendo, la aplicación de una norma del Derecho de la Unión Europea, incurriendo en una interpretación irrazonable y arbitraria de la norma aplicada al proceso que vulnere el derecho a la tutela judicial efectiva de la parte recurrente en amparo (art. 24.1 CE).

En tal sentido, la STC 232/2015, de 5 de noviembre - con respecto a la función a desempeñar por nuestro más alto tribunal- ha afirmado que⁸:

“(i) a este tribunal le corresponde [...] velar por el respeto del principio de primacía del Derecho de la Unión cuando ‘exista una interpretación auténtica efectuada por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea’ [fundamento jurídico 5 c)], (ii) el desconocimiento y preterición de una norma de Derecho de la Unión, tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia, ‘puede suponer una selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicable al proceso’, lo cual puede dar lugar a una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (STC 145/2012, de 2 de julio, FFJJ 5 y 6) [fundamento jurídico 5 c)], y (iii) prescindir por ‘propia, autónoma y

3. Art. 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre

4. STC 2/1983, de 25 de enero, FJ núm. 3 (ponente Sr. Escudero del Corral)

5. STC 41/2002, de 25 de febrero, FJ núm. 2 (Ponente Sr. Gay Montalvo)

6. STC 45/1996, de 25 de marzo, FJ núm. 5 (ponente Sr. Gabaldón Pérez)

7. STC 95/2002, de 25 de abril, FJ núm. 18 (ponente Sr. García Manzano)

8. SSTC 232/2015, de 5 de noviembre (recurso de amparo núm. 1709/2013, ponente Sr. Ricardo Enríquez Sancho); 31/2019, de 28 de febrero (recurso de amparo núm. 1086/2018, ponente Sra. María Luisa Balaguer Callejón; 101/2021, de 10 de mayo (recurso de amparo núm. 63/2020, ponente Sra. Encarnación Roca Trías); y 152/2021, de 13 de septiembre (recurso de amparo núm. 1047-2020, ponente Sra. María Luisa Balaguer Callejón).

exclusiva decisión’ del órgano judicial, de la interpretación de un precepto de una norma europea impuesta y señalada por el órgano competente para hacerlo con carácter vinculante, es decir el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, vulnera el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea [fundamento jurídico 6 b)]” (STC 31/2019, FJ 4)”.

Paralelamente, el Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la prevalencia del Derecho Comunitario, poniendo en evidencia que:

“... la primacía del Derecho comunitario, continuamente afirmada por el TJCE y reconocida con claridad en nuestro ordenamiento jurídico [art. 93 CE (RCL 1978, 2836)], no solamente determina la prevalencia de la jurisprudencia comunitaria sobre la doctrina de los Tribunales de los países miembros en la interpretación o aplicación de los preceptos y disposiciones del Derecho Comunitario, al tener precisamente atribuida la competencia de interpretación uniforme del Derecho de la Comunidad Europea (aparte de otras muchas anteriores, SSTs 20/10/04 (RJ 2004, 7162) -rcud 4424/03-; 27/10/04 (RJ 2004, 7202) -rcud 899/02-; y dos de 22/12/08 -rcud 85/06 y 3460/06 (RJ 2009, 1828) -),⁹ sino que incluso llega a influir -hasta cierto punto- en la interpretación de la normativa nacional, puesto que «el órgano jurisdiccional que debe interpretarla está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva y de esta forma atenerse al párrafo tercero del art. 189 del Tratado 1986, 8» - actual art. 249 (RCL 1999, 1205 ter) - (STJCE 13/11/90 (TJCE 1991, 78), Asunto Marleasing, apartado 8. Doctrina de constante reiteración: entre las recientes, sentencias de 11/09/07 (TJCE 2007, 216), Hendrix; 24/06/08 (TJCE 2008, 140), A. Commune Mesquer; y 25/07/08 (TJCE 2008, 187), Janecek).

O lo que es igual, conforme a esta constante doctrina del TJCE, los Tribunales nacionales han de interpretar al límite el Derecho interno, al objeto de alcanzar una interpretación que sea acorde con las Directivas y los principios del Derecho Comunitario. Interpretación pro communitate que incluso se llega a predicar respecto de la propia Constitución, puesto que «las normas constitucionales que reconocen los derechos y libertades han de interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España» [art. 10.2 de la Constitución]» (STC 28/1991, de 14/Febrero (RTC 1991, 28), FJ 5. Valor interpretativo que expresamente reitera la sentencia 64/1991, de 22/Marzo (RTC 1991, 64), FJ 4, y que implícitamente admite la de 13/1998, de 22/Enero (RTC 1998, 13), FJ 3). De lo que se deriva -se ha dicho- la consideración del Derecho Comunitario como canon hermenéutico del bloque de constitucionalidad, muy particularmente cuando el nivel de protección dispensado al ciudadano es superior al proporcionado por la Constitución, a virtud del juego combinado de los arts. 10.2 y 93 CE. Siquiera también se mantenga la conveniencia, todo hay que decirlo, de la interpretación pro constitutione del Tratado”¹⁰.

9. FD Cuarto de la Sentencia de 24 de junio de 2009. RJ 2009\4286 del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª).

10. Según cita de la Sentencia de 9 de mayo de 2012. AS 2012\1842 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª).

El mismo Tribunal Supremo ha advertido que no debe olvidarse que las afirmaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea trascienden del supuesto concreto en cuyo marco se plantea la cuestión prejudicial, puesto que el mismo no resuelve litigio alguno. En otros términos, la competencia del Tribunal de Justicia tiene por objeto garantizar la interpretación uniforme, en todos los Estados miembros, de las disposiciones de Derecho comunitario, por lo que el Tribunal de Justicia se limita a declarar el significado de las normas comunitarias de que se trata (sentencia de 8 de noviembre de 1990 (TJCE 1991, 75), Asunto Gmurzynska-Bscher).

En este marco, el procedimiento previsto en el artículo 234 del Tratado de la Unión Europea es un instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, a través del cual el primero aporta a los segundos los elementos de interpretación del Derecho comunitario que precisan para resolver los litigios de que conocen. De ahí que sus sentencias recaídas en procedimientos prejudiciales complementen las normas comunitarias objeto de interpretación con pronunciamientos interpretativos de las mismas, que adquieren validez general para quienes en los Estados miembros o en las instituciones comunitarias han de aplicar las mismas y, por tanto, tales pronunciamientos no pueden ser desconocidos como meros criterios aplicados a la solución de un concreto caso, sino que presentan rasgos de generalidad en su aplicación que les confieren valor normativo¹¹.

3. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 8 de marzo de 2022

Quizás como una muestra de autoridad o, simplemente, de recordatorio de la primacía del derecho comunitario respecto de los derechos nacionales de los estados miembros del Unión Europea, el TJUE se pronunció una vez más al respecto por medio de su Sentencia de 8 de marzo de 2022, dictada por la Gran Sala, en el asunto C-205/20, con objeto de resolver una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landesverwaltungsgericht Steiermark (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Estiria, Austria), en el procedimiento entre NE Y Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld, con intervención de Finanzpolizei Team 91.

El tribunal nacional en cuestión conoció de la comisión de una infracción administrativa que por ley debe ser sancionada por la Administración del distrito con multa de 500 a 5.000 euros por cada trabajador y, en caso de reincidencia, con multa de 1.000 a 10.000 euros por trabajador, dirigida a *“Quien, en su condición de ... empresario, no disponga de los documentos salariales exigidos ... en cuyo caso ... incurrirá en infracción administrativa y deberá ser sancionado por la Administración del distrito con multa de 1.000 a 10.000 euros por cada trabajador y, en caso de reincidencia, con multa de 2.000 a 20.000 euros por cada trabajador; en caso de ser más de tres los trabajadores afectados, con multa de 2.000 a 20 .00 euros por cada trabajador y, en caso de reincidencia, con multa de 4.000 a 50 .00 euros por trabajador.”*

11. Sentencias de 12 de marzo de 1998 (TJCE 1998, 48), Asunto Djabali; 18 de noviembre de 1999, Asunto Teckal; 21 de enero de 2003 (TJCE 2003, 25), Asunto Bacardi- Martini y Cellier des Dauphins; 23 de enero de 2003, Asunto Makedoniko Metro y Michaniki; 4 de marzo de 2004, Asunto Barsotti y otros; 20 de enero de 2005, Asunto Salgado Alonso; 20 de enero de 2005, Asunto García Blanco; 1 de marzo de 2005 (TJCE 2005, 48), Asunto Owusu; 15 de junio de 2006, Asunto Acereda Herrera; y 6 de julio de 2006 (TJCE 2006, 189), Asunto Salus.

Pues bien, la empresa CONVOI s. r. o., sociedad establecida en Eslovaquia, desplazó trabajadores por cuenta ajena a Niedec Global Appliance Austria GmbH, establecida en Fürstenfeld (Austria) y sobre la base de comprobaciones efectuadas en una inspección de 24 de enero de 2018, la Administración del Distrito de Hartberg-Fürstenfeld impuso, mediante resolución de 14 de junio de 2018, una multa de 54.000 euros a NE, en su condición de representante de CONVOI, por incumplimiento de diversas obligaciones establecidas en la LSD-BG en relación, en particular, con la declaración de desplazamiento ante la autoridad nacional competente y con la conservación de la documentación salarial.

NE interpuso recurso contra dicha resolución ante el órgano jurisdiccional remitente, el Landesverwaltungsgericht Steiermark (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Estiria, Austria), el cual, mediante resolución de 9 de octubre de 2018, remitió al Tribunal de Justicia una petición de decisión prejudicial relativa a la conformidad con el Derecho de la Unión y, en particular, con el principio de proporcionalidad de sanciones como las contempladas por la normativa nacional controvertida en el litigio principal.

En su Auto de 19 de diciembre de 2019, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (C-645/18, no publicado, EU:C:2019:1108), el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 20 de la Directiva 2014/67 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que prescribe, para el caso de que se incumplan ciertas obligaciones en materia de Derecho laboral relativas a la declaración de trabajadores y a la conservación de documentos salariales, la imposición de multas de un importe elevado: que no pueden ser inferiores a un importe predeterminado; que se imponen acumulativamente por cada trabajador afectado y sin límite máximo, y a las que se añade una contribución a las costas procesales del 20% de su importe en caso de desestimación del recurso interpuesto contra la resolución que las imponga.

El órgano jurisdiccional remitente señala que, tras dictarse dicho Auto, el legislador nacional no ha modificado la normativa controvertida en el litigio principal y, habida cuenta, en particular, de las consideraciones expuestas en la sentencia de 4 de octubre de 2018, *Link Logistik N&N* (C-384/17, EU:C:2018:810), así como de la existencia de divergencias entre los órganos jurisdiccionales austriacos sobre la forma en que debe aplicarse la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en la materia, se pregunta si dicha normativa puede desecharse y, en su caso, en qué medida. Entiende, en particular, que las consecuencias que debería extraer de dicho Auto podrían llevarlo a desechar los elementos de dicha normativa que impiden la imposición de sanciones proporcionadas o a abstenerse de aplicar, en su totalidad, el régimen sancionador que la misma contempla.

En estas circunstancias, el Landesverwaltungsgericht Steiermark (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Estiria) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia diversas cuestiones prejudiciales.

De entrada, el TJUE centra la problemática efectuando tres cuestiones esenciales, a saber:

1. Conforme reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, en todos aquellos casos en que las disposiciones de una directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando este no haya transpuesto la di-

rectiva al Derecho nacional dentro de los plazos señalados, bien cuando haya hecho una transposición incorrecta (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 63 y jurisprudencia citada).

2. El Tribunal de Justicia ha especificado que una disposición del Derecho de la Unión es, por un lado, incondicional cuando establece una obligación que no está sujeta a ningún requisito ni supeditada, en su ejecución o en sus efectos, a que se adopte ningún acto de las instituciones de la Unión o de los Estados miembros y, por otro lado, suficientemente precisa para ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez cuando establece una obligación en términos inequívocos (sentencia de 14 de enero de 2021, RTS infra y Aannemingsbedrijf Norré-Behaegel, C-387/19, EU:C:2021:13, apartado 46 y jurisprudencia citada).
3. El Tribunal de Justicia ha declarado asimismo que, aun cuando una directiva deje a los Estados miembros un cierto margen de apreciación a la hora de adoptar las normas de aplicación, puede considerarse que una disposición de dicha directiva tiene carácter preciso e incondicional cuando pone a cargo de los Estados miembros, en términos inequívocos, una obligación de resultado precisa y que no está sometida a condición alguna en cuanto a la aplicación de la regla que recoge (sentencia de 14 de enero de 2021, RTS infra y Aannemingsbedrijf Norré-Behaegel, C-387/19, EU:C:2021:13, apartado 47 y jurisprudencia citada).

Siguiendo con tal argumentación, el TJUE continúa razonando que cuando un Estado miembro excede su facultad de apreciación al establecer una normativa nacional que contempla sanciones desproporcionadas para las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la Directiva 2014/67¹², la persona afectada debe poder invocar directamente la exigencia de proporcionalidad de las sanciones contemplada en el artículo 20 de esta Directiva frente a tal normativa¹³, añadiendo que el respeto del principio de proporcionalidad, que constituye un principio general del Derecho de la Unión, vincula a los Estados miembros cuando aplican este Derecho, incluido en caso de que no exista una armonización de la legislación de la Unión en el ámbito de las sanciones¹⁴, de modo que cuando, en el marco de tal aplicación, los Estados miembros adoptan sanciones más concretamente de naturaleza penal, deben observar el artículo 49, apartado 3, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), a tenor del cual la intensidad de las penas no deberá ser desproporcionada en relación con la infracción. Pues bien, este principio de proporcionalidad, del que el artículo 20 de la Directiva 2014/67 no es más que un recordatorio, tiene carácter imperativo.

12. Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»). Publicado en el DOUE núm. 159, de 28 de mayo de 2014, páginas 11 a 31.

13. Citando, por analogía, las sentencias de 28 de junio de 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust y The Association of Investment Trust Companies, C-363/05, EU: C: 2007:391, apartado 61, y de 28 de noviembre de 2013, MDDP, C-319/12, EU: C: 2013:778, apartado 51.

14. En este sentido, las sentencias de 26 de abril de 2017, Farkas, C-564/15, EU: C: 2017: 302, apartado 59, y de 27 de enero de 2022, Comisión/España (Obligación de información en materia tributaria), C-788/19, EU:C:2022:55, apartado 48].

Posteriormente, en sus apartados 35 a 37, el TJUE entra ya a considerar directamente la primacía del derecho de la UE frente al nacional y lo hace de la siguiente manera:

- a. Para garantizar la efectividad del conjunto de las disposiciones del Derecho de la Unión, el principio de primacía obliga, en particular, a los órganos jurisdiccionales nacionales a interpretar, en la medida de lo posible, su Derecho interno de manera conforme con el Derecho de la Unión.¹⁵
- b. No obstante, la obligación de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites y no puede, en particular, servir de fundamento para una interpretación contra legem del Derecho nacional.¹⁶
- c. Ha de recordarse, asimismo, que el principio de primacía obliga al juez nacional encargado de aplicar, en el ámbito de su competencia, las disposiciones del Derecho de la Unión, cuando no resulte posible interpretar la normativa nacional conforme a las exigencias del Derecho de la Unión, a garantizar la plena eficacia de las exigencias de este Derecho en el litigio de que conozca, dejando inaplicada si fuera necesario, y por su propia iniciativa, cualquier normativa o práctica nacional, aun posterior, contraria a una disposición del Derecho de la Unión que tenga efecto directo, sin que deba solicitar o esperar a su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional.¹⁷

Concluyendo que para garantizar la plena eficacia de la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecida en el artículo 20 de la Directiva 2014/67, incumbe, por tanto, al juez nacional que conoce de un recurso contra una sanción dictada con arreglo al régimen nacional aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en virtud de dicha Directiva desechar la parte de la normativa nacional de la que dimanase el carácter desproporcionado de las sanciones, de modo que se impongan sanciones proporcionadas y que a la vez sean efectivas y disuasorias.

Consecuentemente, la Sentencia comentada del TJUE, de 8 de marzo de 2022, declara que:

“El principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que impone a las autoridades nacionales la obligación de dejar inaplicada una normativa nacional que en parte contraviene la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecida en el artículo 20 de la Directiva 2014/67 únicamente en cuanto sea necesario para permitir la imposición de sanciones proporcionadas”.

Y para finalizar el presente comentario, un último apunte imprescindible. El TJUE ha declarado reiteradamente que también un acuerdo internacional celebrado por la Unión Europea forma parte integrante, a partir de su entrada en vigor, del ordenamiento jurídico de ésta¹⁸.

15. Sentencia de 24 de junio de 2019, Popławski, C-573/17, EU: C: 2019: 530, apartado 57.

16. Sentencia de 6 de octubre de 2021, Sumal, C-882/19, EU:C:2021:800, apartado 72.

17. (véanse, en este sentido, las sentencias de 24 de junio de 2019, Popławski, C-573/17, EU: C: 2019:530, apartados 58 y 61, y de 21 de diciembre de 2021, Euro Box Promotion y otros, C-357/19, C-379/19, C-547/19, C-811/19 y C-840/19, EU:C: 2021:1034, apartado 252).

18. Sentencia TJUE de 24 de febrero de 2022, Asunto C-452-2020. Agenzia delle Dogane e del Monopoli y Ministero dell'Economia e delle Finanze).

4. La admisión de la eficacia vertical de las Directivas -frente a las Administraciones Públicas- y la inadmisión de la eficacia directa horizontal -frente a particulares-. La Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional, de 30 de septiembre de 2025

La reciente Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre de 2025¹⁹ se refiere a este aspecto de la cuestión con relación al denominado permiso parental, afirmando que aun habiendo afirmado que en la actualidad se encuentra correctamente traspuesta la Directiva (UE) 2019/1158 (EDL 2019/24992), entra a valorar la posible eficacia directa de la misma en relación con el objeto de esta controversia, que no es otro que el carácter retribuido o no del permiso parental ex artículo 48 bis del ET (EDL 2015/182832).

La citada resolución, seguidamente, distingue entre eficacia directa de las Directivas en los ordenamientos nacionales, tanto en su sentido vertical como horizontal, y lo hace en los siguientes términos:

“De acuerdo con el artículo 20.1 de la Directiva (UE) 2019/1158 (EDL 2019/24992), el plazo general de trasposición se fijó para el 2 de agosto de 2024; no obstante, el apartado 2º de dicho precepto estableció como plazo singular de trasposición la fecha de 4 de agosto de 2024 para la cobertura económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8.3 de la Directiva (UE) 2019/1158 (EDL 2019/24992). En la fecha de 4 de agosto de 2024, estando ya en vigor la actual configuración del permiso de lactancia del artículo 37.4 del ET (EDL 2015/182832) y del permiso parental del artículo 48 bis del ET (EDL 2015/182832), la suspensión por nacimiento o adopción de los artículos 48.4 y 48.5 del ET preveían una duración de dieciséis semanas, lo que suponía no alcanzar las ocho semanas con cobertura económica, pues solo se constaban cinco semanas, lo que implica una incorrecta por incompleta trasposición de dicha Directiva desde el 2 de agosto de 2024 hasta el 30 de julio de 2025. Habiéndose planteado demanda de conciliación por los sindicatos demandantes el día 17 de junio de 2025, es claro que desde esta fecha hasta el 30 de julio de 2025 hay una situación de incorrecta trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 (EDL 2019/24992) que obliga a esta Sala a valorar la posible eficacia directa de la misma al objeto de la presente litis.

El reconocimiento de la eficacia directa de las Directivas en los ordenamientos nacionales tiene su origen en la STJUE de 4 de diciembre de 1974 (Asunto 41/74) al afirmarse que “cuando las autoridades comunitarias han impuesto a los Estados miembros, por medio de una Directiva, la obligación de adoptar un comportamiento determinado, el efecto útil de dicho acto quedaría debilitada si se impidiera que los justiciables la invocasen ante los órganos jurisdiccionales nacionales y que éstos la tuvieran en cuenta como elemento del Derecho comunitario”.

Este reconocimiento inicial es objeto de desarrollo, en primer lugar, en la STJUE de 19 de enero de 1982 (Asunto 8/81), partiendo de la premisa de que “sería incom-

19. Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional, de 30 de septiembre de 2025, nº 128/2025, rec. 231/2025, ponente Sr. Juan Gil Plana.

patible con el carácter vinculante que el artículo 189 reconoce a las Directivas excluir, en principio, que las obligaciones impuestas por ellas puedan ser invocadas por las personas afectadas”, de suerte que “en los casos en que las autoridades comunitarias obliguen a los Estados miembros, por medio de una Directiva, a actuar de determinada manera, la eficacia de dicha medida resultaría debilitada si los justiciables no pudieran invocarla ante los Tribunales, ni los órganos jurisdiccionales nacionales pudiesen tomarla en consideración como elemento del Derecho comunitario”; formulado la eficacia directa de las Directiva en dos ideas, la primera que “el Estado miembro que no hubiese adoptado dentro del plazo prescrito las medidas de ejecución impuestas por una Directiva, no puede invocar, frente a los particulares, su propio incumplimiento de las obligaciones que ésta implica”; la segunda, que “en todos los casos en que las disposiciones de una Directiva parecen ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, dichas disposiciones, si no se han adoptado dentro del plazo prescrito medidas de aplicación, pueden ser invocadas contra cualquier disposición nacional no conforme a la Directiva, o en la medida en que definen derechos que los particulares pueden alegar frente al Estado”. **Se produce así la consagración de la admisión de la denominada eficacia directa vertical.**

En segundo lugar, en la STJUE de 26 de febrero de 1986 (Asunto 152/84) **se aborda la posibilidad de la aplicación directa de las Directivas en las relaciones entre particulares**, partiendo de la premisa de que “según el artículo 189 del Tratado el carácter obligatorio de una directiva sobre el que se basa la posibilidad de invocar ésta ante un órgano jurisdiccional nacional sólo existe respecto a «todo Estado miembro destinatario»”, sienta la conclusión de que **“una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y que una disposición de una directiva no puede, por consiguiente, ser invocada, en su calidad de tal, contra dicha persona”** [SSTJUE de 14 de julio de 1994 (Asunto C-91/92) (EDJ 1994/14115), 7 de marzo de 1996 (C-192/94), 14 de septiembre de 2000 (Asunto C-343/1998), 5 de octubre de 2004 (Asuntos C-397/01 a 403/01), 3 de mayo de 2005 (Asunto C-387/2002) o 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10), 22 de enero de 2019 (Asunto C-193/17)]. **Se asienta así la inadmisión de la eficacia horizontal de las Directivas, que se ha mantenido inalterada hasta la actualidad.**

La admisión de la eficacia vertical de las Directivas -frente a las Administraciones Públicas- y la inadmisión de la eficacia directa horizontal -frente a particulares- se haya totalmente consolidada como lo demuestra las SSTJUE de 18 de enero de 2022 (Asunto C-261/20) (EDJ 2022/500352) y 10 de julio de 2025 (Asunto C-37/24) al señalar que “una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular ni, por consiguiente, puede ser invocada, como tal, en su contra ante un órgano jurisdiccional nacional. En efecto, con arreglo al artículo 288 TFUE, párrafo tercero, el carácter vinculante de una directiva, en el que se basa la posibilidad de invocarla, existe únicamente con respecto «al Estado miembro destinatario», y la Unión solo está facultada para establecer con efectos inmediatos, con carácter general y abstracto, obligaciones a cargo de los particulares en los casos en que se le atribuye la facultad de adoptar reglamentos”.

Ni siquiera se admite la eficacia directa horizontal cuando la disposición de la Directiva que se pretende aplicar contenga una obligación precisa e incondicional

[SSTJUE de 5 de octubre de 2004 (Asuntos C-397/01 a 403/01) y 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10), 18 de enero de 2022 (Asunto C-261/20) y 10 de julio de 2025 (Asunto C-37/24)]. La negación de la eficacia directa entre particulares de las Directivas podría ser salvada a través del principio de interpretación conforme que exige a “los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta” [SSTJUE de 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10) (EDJ 2012/1331) 6 de noviembre de 2018 (Asuntos C-569/16 y C-570/16)], si bien este principio de interpretación conforme requerirá que la disposición de la Directiva a interpretar contenga una obligación precisa y concreta; a sensu contrario, el órgano judicial nacional no podrá realizar una interpretación conforme so pena de asumir un papel que no le corresponde, el del legislador que es quien tiene que precisar el alcance de la disposición contenida en la Directiva.

Retomando la configuración de la eficacia directa vertical, a lo largo de estos años el TJUE ha venido conformando una consolidada doctrina en relación a la existencia de un presupuesto previo, el ámbito subjetivo en el que se despliega y las características que ha de reunir la previsión contenida en la Directiva cuya eficacia directa se reclama.

Respecto al presupuesto previo, la eficacia directa vertical de la Directiva se da tanto si se aprecia una falta de trasposición como si se aprecia una incorrecta trasposición [entre otras, STJUE de 26 de febrero de 1986 (Asunto 152/84), 5 de octubre de 2004 (Asuntos C-397/01 a 403/01), 6 de noviembre de 2018 (Asuntos C-569/16 y C-570/16), 22 de enero de 2019 (Asunto C-193/17), 8 de mayo de 2025 (Asunto C-530/23)]

En relación al ámbito subjetivo, la eficacia directa vertical se puede oponer frente a cualquier Administración Pública, ya actúe como autoridad pública o como empleador privado; alcanzado también a todo “organismo al que, cualquiera que sea su forma jurídica, le ha sido encomendado, en virtud de un acto de la autoridad pública, el cumplimiento, bajo el control de esta última, de un servicio de interés público y que dispone, a tal efecto, de facultades exorbitantes en comparación con las normas aplicables en las relaciones entre particulares”, tal y como señalan, entre otras, SSTJUE de 12 de julio de 1990 (Asunto C188-89), 14 de septiembre de 2000 (Asunto C-343/1998), 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10) 6 de noviembre de 2018 (Asuntos C-569/16 y C-570/16).

En lo concerniente a la disposición contenida en la Directiva cuya aplicación directa se pretende en el ordenamiento interno, se requiere que esta sea precisa e incondicional [por todas, SSTJUE 4 de diciembre de 1974 (Asunto 41/74), 26 de febrero de 1986 (Asunto 152/84), 12 de julio de 1990 (Asunto C188-89), 23 de febrero de 1994 (Asunto C-236/92), 8 de mayo de 2025 (Asunto C-530/23).

Se entiende que estamos ante una disposición precisa cuando está configurada en términos claros que permite su aplicación, e incondicional cuando no requiere de una intervención ulterior por parte de las instituciones de la Unión Europea o de los Estados miembros ni se sujeta a condición alguna a adoptar por los Estados miembros [entre otras, SSTJUE de 3 de abril de 1968 (Asunto 28/67), 4 de diciembre de

1974 (Asunto 41/74) o 23 de febrero de 1994 (Asunto C-236/92), 8 de marzo de 2022 (Asunto C-205/20), 1 de agosto de 2022 (Asunto C-242/22)]. Como señala la STJUE de 8 de mayo de 2025 (Asunto C 530/23) (EDJ 2025/559819) “una disposición del Derecho de la Unión es, por un lado, incondicional cuando establece una obligación que no está sujeta a ningún requisito ni supeditada, en su ejecución o en sus efectos, a que se adopte ningún acto de las instituciones de la Unión o de los Estados miembros que no sea el acto que la transpone en Derecho nacional y, por otro lado, suficientemente precisa para ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez cuando establece una obligación en términos inequívocos”.

Hemos de advertir que si la norma no está traspuesta o lo está incorrectamente, no pudiendo aplicar directamente una disposición de una Directiva, ni siendo posible realizar una interpretación conforme, el particular perjudicado tiene abierta la vía de la reparación del daño [por todas, SSTJUE de 19 de noviembre de 1991 (Asuntos C-6/90 y C-9/90), 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10)], en nuestro ordenamiento a través de la acción de responsabilidad patrimonial contra el Estado.

Expuesta la construcción de la eficacia jurídica de las Directivas dada por los pronunciamientos del TJUE, corresponde a esta Sala valorar si cabe la aplicación directa en nuestro ordenamiento del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 (EDL 2019/24992) que establece la cobertura económica de dos de los cuatro meses del permiso parental.

En primer lugar, se aprecia la existencia del presupuesto previo para la eficacia directa de la antecitada disposición dado que desde el día 17 de junio de 2025 hasta el 30 de julio de 2025, en nuestro ordenamiento sólo había cinco semanas de las ocho que exige la Directiva con cobertura económica; advirtiéndose, por tanto, una incorrecta trasposición del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 (EDL 2019/24992).

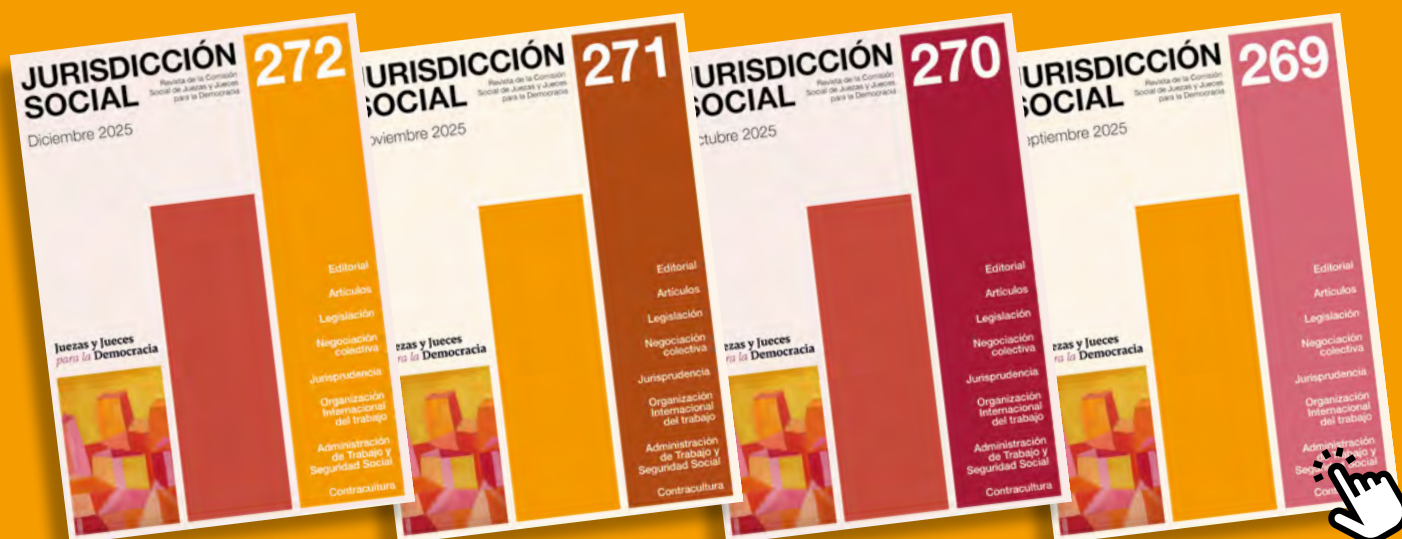
En segundo lugar, el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 (EDL 2019/24992) no tiene eficacia directa entre particulares eficacia horizontal-, no puede oponerse frente a empresas privadas; sin embargo, en el presente procedimiento el grupo de empresas demandado es una entidad pública que presta un “servicio de interés público”, como es el transporte ferroviario, lo que permite, en línea de principio, la eficacia directa vertical de la referida disposición comunitaria. No comparte esta Sala la alegación de la representación letrada de la parte demandada de que no es posible la eficacia directa basada en que su representada opera como empresa privada sin ejercer facultades de autoridad pública; porque, como ya hemos expuesto, el TJUE ha dejado claro que la eficacia directa vertical se admite tanto si la Administración Pública actúa como poder público o como empresario privado y alcanza también a cualquier organismo que ejerza un servicio de interés público, que es cosa distinta de ejercer facultades de autoridad pública como se sostiene por el grupo empresarial demandado.

En tercer lugar, el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 (EDL 2019/24992) que aborda la cobertura económica de dos de los cuatro meses del permiso parental no establece una obligación precisa e incondicional. En efecto, ya el propio título del artículo 8 es una evidencia de que no estamos ante una obligación incondicional, pues se titula “remuneración o prestación económica”, pero lo relevante es que su apartado 1º al establecer que “los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el

artículo [...] en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica”, está estableciendo una obligación sujeta a que se adopte por el Estado miembro un acto que determine si la cobertura económica de esos dos meses se efectúa mediante la técnica de la retribución a cargo del empleador o mediante la técnica de la prestación económica a cargo del poder público; por lo tanto, no es cierto que del artículo 8 se derive exclusiva e inequívocamente el carácter retribuido con cargo al empresario de los dos meses del permiso parental.

Una disposición precisa e incondicional sería, por ejemplo, la duración del permiso parental de cuatro meses prevista en el artículo 5.1 de la Directiva, o que dos de los cuatro meses no puedan ser transferidos ex artículo 5.2 de la Directiva, o que dos de los cuatro meses tienen que tener cobertura económica ex artículo 8.1 de la Directiva; pero no resulta precisa e incondicional la forma de proveer tal cobertura económica porque se requiere que previamente el legislador nacional adopte una de las dos soluciones que le ofrece la Directiva, a saber: retribución o prestación económica. En este sentido, por ejemplo, la STJUE 24 de enero de 2012 (Asunto C-282/10) (EDJ 2012/1331), consideró que el artículo 7.1 de la Directiva 2003/88 (EDL 2003/198134) que establece que “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales”, constituye una disposición precisa e incondicional por cuanto reconoce un derecho de vacaciones de al menos cuatro semanas; o la STJUE de 5 de octubre de 2004 (Asuntos C-397/01 a 407/01) estableció que el artículo 6.2 de la Directiva 93/104 (EDL 1993/18641) que establece que “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección, de seguridad y de la salud de los trabajadores: [...] la duración media del trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días”, por cuanto es precisa e incondicional la previsión de que la duración máxima no supere las cuarenta y ocho horas semanales”.

Accede a todos nuestros números a través de la web



ARTÍCULOS

La desprotección de la mujer embarazada, durante la maternidad y en periodo de lactancia en España

La asignatura pendiente

Joan Agustí Maragall

lulaboralista (ex abogado, ex magistrado)

A Anna y a todas las mujeres que no debieron ser despedidas

I. ORIGEN Y PROPÓSITO DE ESTAS LÍNEAS: EL REPROCHE DE ANNA

La Directiva 82/95 -bajo el extenso título “*de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*”- establece, entre otros, el mandato a los estados miembros de la UE de prohibir el despido de las trabajadoras en estos tres concretos estados, salvo casos excepcionales.

Han pasado más de 32 años desde su promulgación y tal prohibición sigue sin haber sido transpuesta a nuestro ordenamiento. Sino me falla la memoria, será la cuarta vez que escribo sobre este tema, en 25 años, denunciando tal incumplimiento transpositivo¹. Escribo estas líneas con la esperanza de que sea la última.

Este incumplimiento fue recordado hace ocho años, de forma muy clara y directa, por la STJUE Porras Guisado de 22.2.18, en su tercer pronunciamiento, al concluir que “*el artículo*

1. Mi primer artículo o comunicación sobre este tema, siendo todavía abogado, en las Jornadas Catalanas de 2000, hace más de 25 años, bajo el título “La tutela anti-discriminatoria en las extinciones contractuales resultante de la ley 39/1999: apuntes críticos”, ya denunciaba esta omisión transpositiva (publicada en “Nuevos escenarios para el derecho del trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador.”, 2001, ISBN 84-7248-842-X, págs. 129-150”.)

10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal”.

Resulta difícilmente comprensible que el legislador actual, de mayoría progresista, siga desatendiendo reproche tan explícito. Quizás la causa haya que buscarla en que, mayoritariamente y con alguna excepción, tanto la doctrina científica como la jurisprudencia y la doctrina judicial siempre han prestado poca atención al art. 10.1 de la Directiva 82/95, que vincula la protección de la maternidad exclusivamente a la prevención riesgos, y ha preferido abordarla desde la más moderna tutela antidiscriminatoria (directiva 2006/54, básicamente) que vincula la protección a la discriminación por razón de género, cuando -en mi opinión- ambas tutelas no solo son compatibles sino que están indisociablemente conectadas.

Lo cierto y paradójico es que, aun siendo la Directiva 92/85 más antigua y de corte exclusivamente preventista y no antidiscriminatoria (lo cual, como ya he apuntado, puede haberla distanciado de algunos sectores doctrinales y quizás, también, del legislador), la protección a la que obliga -la prohibición del despido “ex ante”, salvo situación excepcional- debiera entenderse más favorable que la tutela antidiscriminatoria “ex post”, al prohibir el despido en lugar de reparar sus consecuencias.

Como es sabido, la Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral, en pretendida transposición de la Directiva 92/85, introdujo en nuestro ordenamiento la “tutela objetiva” o “automática” mediante la declaración de nulidad del despido en las situaciones “protegidas” (salvo declaración de procedencia del despido), sin necesidad de alegar intencionalidad o efecto discriminatorio. Ejerciendo entonces yo de abogado, así se lo hice saber a mi defendida, Anna, trabajadora recién despedida en situación de embarazo, casi garantizándole que el despido sería declarado nulo. Pero ella no compartió mi alegría al hacerme ver que, no obstante, tal expectativa de readmisión, ella pasaría el embarazo y la maternidad estando despedida y no como trabajadora en activo, lo cual -como es obvio- no es lo mismo. Este reproche, sin duda, ha determinado mi preocupación, casi obsesiva, en denunciar este déficit transpositivo.

Tengo la convicción que, de haberse transpuesto oportunamente dicha protección, como hicieron oportunamente los países más avanzados de la Unión Europea, muchas trabajadoras no habrían sido despedidas, padeciendo con ello el riesgo que la Directiva pretende evitar. Y es que, efectivamente y como explicaré a continuación, el objetivo principal de la directiva no es que la trabajadora -en las tres concretas situaciones que contempla (embarazo, maternidad y lactancia)- pueda recuperar su empleo si es objeto de un despido injustificado (objetivo secundario), sino que, salvo situación excepcional, no pueda ni tan siquiera ser despedida, al entender que el despido (o la mera posibilidad del mismo) constituye un riesgo profesional para la madre trabajadora (y para su hijo/a) que, sencillamente, debe ser eliminado o, como mínimo, reducirlo a un supuesto excepcional.

Como se razona en el apartado 64 de la STJUE Porras Guisado de 22.2.18, “habida cuenta del riesgo que supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia la contingencia de un despido, la protección en concepto de reparación, aun cuando dé lugar a la readmisión de la trabajadora despedida y al abono de la retribución dejada de percibir a causa del despido, no puede sustituir a la protección de carácter preventivo”.

La situación se ha agravado en los últimos años: estando señalados los procesos por despido a largo plazo (más de un año en muchos casos, según es público y notorio) son pocos los que finalizan con la readmisión efectiva, ya que en la mayoría de los casos se alcanzan acuerdos extintivos indemnizatorios, ya sea en conciliación o en ejecución de sentencia, con lo cual el despido -entendido como riesgo profesional que pretende combatir la Directiva 92/85 durante el embarazo, la maternidad y la lactancia- queda consumado en lugar de eliminado. Y aún en aquellos pocos casos de readmisión, la trabajadora habrá vivido el embarazo, la maternidad y la lactancia estando despedida, esto es, habrá padecido el riesgo que pretende evitar la Directiva 92/85.

El propósito de estas líneas, por consiguiente, es denunciar -una vez más- este incumplimiento transpositivo y reclamar la necesaria y urgente reforma legislativa que lo repare, explicitando claramente la prohibición de despido durante el embarazo, el permiso de maternidad y el período de lactancia (ámbito de tutela mucho más reducido que el de la “nulidad objetiva”), como tienen establecido la mayoría de los países de la Unión Europea.

Y, en segundo lugar, a la espera de esta ineludible reforma, proponer o sugerir, en el marco normativo y procesal vigente, que medidas podrían postularse, desde la defensa de las trabajadoras afectadas, para alcanzar una mayor protección frente al riesgo del despido o, como mínimo, una reducción en sus consecuencias.

Siendo la Directiva 92/85, todavía, una gran desconocida para gran parte de los operadores jurídicos, empezaré por recordar su origen, finalidad y mandatos esenciales respecto de la prevención del despido, especificando -respecto a cada uno de ellos- las omisiones y déficits en la norma de transposición, la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar.

II. LA DIRECTIVA 92/85, DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD EN EL TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERIODO DE LACTANCIA

1. Origen

Esta directiva, como se explica en sus “considerandos” previos, respondió a la obligación del art. 118 del Tratado de la Unión de establecer disposiciones mínimas para promover la mejora del medio de trabajo, en desarrollo de lo dispuesto en la Directiva-Marco 89/391 en materia de Seguridad Social, y, en concreto, para proteger a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia de diversos riesgos o situaciones laborales adversas a la maternidad, relacionados en sus anexos: agentes físicos (choques, vibraciones, sobrecargas, ruido, radiaciones, temperaturas extremas, etc), agentes biológicos de riesgo, agentes químicos, y el trabajo nocturno.

Pero también identifica, en su octavo “considerando” y como riesgo laboral específico, *“el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado, que puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embara-*

zada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido.”

Por el contrario, la exposición de motivos de la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar, la norma de transposición no identifica el despido como un riesgo laboral, señalando -eso no podía faltar- que *“mediante la presente Ley se completa la transposición ... superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas”*, cosa que -como he anticipado y veremos a continuación- no es cierta respecto a la prohibición de despido.

2. Finalidad exclusivamente preventiva, no antidiscriminatoria

Significativamente, la directiva, ni en su exposición de motivos ni en su articulado, no utiliza ni una sola vez la palabra “discriminación” ni ninguna derivada de la misma. La “igualdad de trato” aparece citada una sola vez, en el noveno “considerando”, pero no como objetivo o finalidad de la directiva, sino como límite, en el sentido que la protección que establece *“no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;”*

Este párrafo, desde el momento que impone el límite de no *“atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato...”*, diferencia y coordina claramente ambas tutelas, la prohibitiva o prevencionista (establecida en la propia Directiva 92/85) y la antidiscriminatoria (refundida en la Directiva 2006/54).

Compatible con ello, como acertadamente ha entendido la jurisprudencia del propio TJUE desde sus primeros pronunciamientos sobre esta Directiva (TJCE Danmark 2001), es que, al afectar exclusivamente a mujeres trabajadoras, los riesgos que protege y los derechos que reconoce deban ser analizados desde ambas perspectivas, la preventiva y la de género, indisociables por cuanto dichos riesgos sólo afectan a las mujeres y, en ningún caso, a los hombres.

3. Objeto y ámbito subjetivo de aplicación (art. 1)

La Directiva, en su primer artículo, establece que *“El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia”*

A continuación, ya en el 2º artículo, define el ámbito subjetivo de aplicación:

- a. trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- b. trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

- c. trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

Adviértase que, en congruencia con la finalidad estrictamente preventiva de la Directiva, su ámbito subjetivo se contrae exclusivamente a tres “estados” biológicos que sólo pueden darse en la mujer trabajadora, añadiendo, además y respecto a los tres, un requisito especialmente relevante (y controvertido, como veremos a continuación), que reduce aún más dicho ámbito (especialmente respecto a la situación de embarazo), como es que el “estado” haya sido comunicado al empresario, exigencia en la que se entrará a continuación.

Antes de entrar en esta cuestión, destacaré que dicho ámbito objetivo de aplicación es mucho más reducido que el de la propia norma de transposición de la Directiva 92/85, la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar, que extiende la tutela “objetiva o automática” de los despidos mucho más allá de aquellas tres situaciones estrictamente biológicas (exclusivas de las mujeres), al comprender todas las situaciones de solicitud, disfrute o finalización de los diversos permisos y situaciones vinculadas no solo a la maternidad sino también a la adopción (entre ellas, los derecho de excedencia y reducción de jornada, de muy larga duración).

Por otra parte, volviendo a la Directiva 92/85, el ámbito temporal de la tutela prohibitiva es mucho más corto, al extenderse desde la fecha en que se comunique al empresario el embarazo (o pueda inferirse su conocimiento), hasta que finalice el período de maternidad o lactancia.

4. La comunicación del embarazo (u otro “estado” protegido) al empresario (art. 2)

Esta exigencia de comunicación previa al empresario, ciertamente llamativa desde la perspectiva de nuestra “tutela objetiva” (que, según consolidado criterio jurisprudencial, no la exige), es consubstancial a la lógica de la “tutela prohibitiva” o “preventiva” que se establece: para que sea efectiva una prohibición de despido a la trabajadora embarazada resulta indispensable que el empresario conozca su embarazo. De ahí la exigencia de su previa comunicación. Dicha exigencia se extiende también a las obligaciones de evaluación y formación preventiva (arts. 4 y 5), y al resto de prohibiciones preventivas que establece la Directiva: a la exposición a “los agentes o condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección B, que ponga en peligro la seguridad o la salud” (art. 6) y a la prohibición de trabajo nocturno (art. 7).

Ello no obstante y respecto a la prohibición de despido, el TJUE ha matizado que tal conocimiento no tiene que derivar, necesariamente, de una “comunicación expresa” de la trabajadora, sino que bastará que pueda inferirse o deducirse el conocimiento empresarial del “estado” protegido.

Así, el propio TJUE, en la situación fáctica analizada por la STJUE Porras Guisado de 22.2.18, aunque el TSJCAT no explicitaba tal conocimiento empresarial del embarazo, lo infiere cuando, en el apartado 36 y después de afirmar que “*consta en autos que la Sra.*

Porra Guisado estaba embarazada en el momento en que se produjo su despido”, razona a continuación que “de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la Sra. Porras Guisado ha alegado, en el ámbito del procedimiento nacional, que en esas mismas fechas había informado a sus compañeros y superiores de su embarazo.”, para concluir, a continuación, que “dadas las circunstancias y habida cuenta de que el órgano jurisdiccional remitente no proporciona ningún dato en sentido contrario, debe concluirse que el órgano jurisdiccional remitente da por sentado que procede aplicar a la Sra. Porras Guisado el artículo 10 de la Directiva 92/85”.

Reitera con ello el TJUE el criterio flexible que ya asumió en la STJUE Danosa de 11.11.10 (C-232/09), apartado 55, conforme «*Si el empleador, sin haber sido informado formalmente del embarazo de la trabajadora por la propia interesada, tuviese conocimiento del embarazo de ésta, sería contrario a la finalidad y al espíritu de la Directiva de maternidad interpretar restrictivamente los términos del artículo 2, letra a), de esta Directiva y denegar a la trabajadora afectada la protección contra el despido recogida en dicho artículo 10*»².

Recuérdese que el Tribunal Supremo, en los años inmediatamente posteriores a la promulgación de la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar, que introdujo la tutela “objetiva o automática” (en trasposición de la Directiva 92/85), exigía inicialmente el conocimiento empresarial del embarazo, criterio que corrigió en STS de 18-7-08, asumiendo a partir de entonces el criterio de que bastaba la existencia de situación biológica de embarazo en la fecha del despido (aún sin conocimiento empresarial ni de la propia trabajadora, como en la situación analizada por dicha sentencia).

Este criterio, ciertamente válido para la tutela reparatoria (ex post), no puede serlo para la tutela prohibitiva que, lógicamente y como ya se ha expuesto, exige sino la comunicación formal, sí el conocimiento empresarial del embarazo. La prohibición de despido, como ya se ha dicho, solo puede ser eficaz si el empresario conoce la situación de embarazo (o de maternidad o de lactancia, que habitualmente ya conoce por la solicitud de los respectivos permisos).

En congruencia con ello y en mi opinión, si finalmente se transpone la prohibición de despido, como resulta obligado, lo suyo -o mi consejo, en todo caso- es que la trabajadora en situación de embarazo comunique a la empresa su estado a efectos, precisamente, que se active la prohibición de despido³.

5. La prohibición de despido (art. 10)

El art. 10 de la Directiva 92/85/CEE, bajo el título «Prohibición de despido», dispone:

2. Con este criterio del mero “conocimiento”, sin necesidad de comunicación formal por parte de la trabajadora asume el TJUE, se aparta de la propuesta de la Abogada Sharpston en su informe de Conclusiones de 14.9.17, en el mismo asunto “Porras Guisado”, partidaria de eliminar la exigencia del conocimiento empresarial y reconocer protección a las trabajadoras «durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad».
3. Este consejo también lo daría en el momento actual, ya sea a efectos disuasorios de un posible despido ya sea a efectos de facilitar la tutela antidiscriminatoria si se consuma el mismo, al exonerar de la prueba del conocimiento empresarial del embarazo, a veces complicada.

«Como garantía para las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

2) Cuando se despida a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.

3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.».

La lógica del artículo, todo él referido a la “Prohibición del despido”, es clara:

El primer mandato, en el primer apartado, es claro y categórico, y establece la regla general: tomar las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, salvo las situaciones excepcionales que, en principio, debiera autorizar la autoridad competente. Este es el mandato que se incumple, por omisión, en nuestro marco normativo.

El segundo y tercer apartado, y únicamente respecto a los casos excepcionales en los que no opere la prohibición de despido, establecen -respectivamente- la obligación de justificación del despido, el segundo, y la de protección de las trabajadoras contra las consecuencias del despido ilegal, en clave declarativa “ex post” y no prohibitiva “ex ante”.

6. La excepción a la regla general de prohibición: los “casos excepcionales”

Como recuerda la Abogada Sharpston en su informe de conclusiones previo a la STJUE Porras Guisado, “las excepciones a un principio han de interpretarse en sentido estricto (STJUES 10 de noviembre de 2016, Baštová (C-432/15,), apartado 59 y jurisprudencia citada, y de 29 de marzo de 2012, Comisión/Polonia (C-185/10,), especialmente cuando el principio, como es la prohibición de despido, tiene un carácter protector (como sucede en el presente asunto) y sirve para proteger la seguridad y la salud de un grupo vulnerable trabajadoras”, por lo que -ya en el apartado 57- afirma que “la excepción a la prohibición de despido prevista en el artículo 10, apartado 1, está supeditada al cumplimiento de tres condiciones acumulativas: sólo podrá efectuarse en casos excepcionales no inherentes a su estado, que estén admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales, y, finalmente, y en su caso, la autoridad competente debe dar su acuerdo”.

A continuación, en el apartado 58, abunda en que “La expresión «casos excepcionales» no sólo debe ser objeto de una interpretación estricta...siendo el sentido habitual del tér-

mino «excepcional» es «inusual» o «extraordinario», para en el apartado 72, aportar mayor concreción al razonar que “en el contexto del artículo 10, apartado 1, de la Directiva de maternidad y la definición de despidos colectivos, para que sea posible despedir a una trabajadora embarazada, no basta con invocar motivos que afecten a su puesto en caso de despido colectivoDebe quedar excluida toda posibilidad factible de recolocar a la trabajadora embarazada en otro puesto de trabajo adecuado”, ejemplificando que “ Si, por ejemplo, se suprimen en una empresa todos los puestos de secretaría excepto uno y dicho puesto está ocupado, cabe esperar razonablemente que el empresario recoloque a la trabajadora embarazada como asistente administrativa, pero no como chófer o soldadora”.

Queda claro, por consiguiente, que -desde de la perspectiva de la tutela prohibitiva de la Directiva 92/85- el standard de la “excepción” a la prohibición del despido individual es mucho más exigente en cuanto a la necesidad de supresión o eliminación de su puesto de trabajo, sino, también, respecto de la “imposibilidad de recolocación”, exigencia que en absoluto se requiere según la normativa y la jurisprudencia interna para la declaración de procedencia de un despido objetivo, si se acredita la concurrencia y la causa objetiva invocada, y se justifica la afectación individual⁴. A ello se refiere el siguiente apartado.

7. La exigencia de justificación individualizada del despido

El segundo mandato de la Directiva 92/85 -referido ya a los “casos excepcionales” en los que la empresa podría despedir a la trabajadora en las situaciones protegidas, siempre que la normativa interna no exija autorización previa- establece la exigencia de motivación por escrito.

Tal exigencia no se transpuso al ordenamiento interno ni con la Ley de Conciliación 39/99 ni por norma posterior, sino hasta que -sin duda como reacción al tirón de orejas de la STJUE Porras Guisado⁵- El RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en su artículo 2.13, reformó el antepenúltimo párrafo del art. 53.4 ET, introduciendo una modificación en lo que conocemos como la tutela “objetiva” frente al despido objetivo, al disponer -en relación a la posible calificación judicial de la procedencia de las extinciones individuales por causas objetivas de trabajadores/as en las situaciones “protegidas- al establecer que “*para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.*”

-
4. Ello no obstante y en relación al despido colectivo, debe señalarse que la STJUE Porras Guisado de 22.2.18, en su segundo pronunciamiento, declaró que “*El artículo 10, punto 2 , de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598) debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo, siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido*”, pronunciamiento que, muy probablemente, está en el origen de la reforma del art. 53.4 , 2º párrafo, que se aborda a continuación.
 5. En efecto, dicha sentencia, en el segundo punto de su parte dispositiva, declaró que el artículo 10, punto 2, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo, “*siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido*”.

Se pretendió con ello reforzar dicha tutela en los despidos objetivos, tanto colectivos como individuales, en tanto que la empresa debía no solo justificar la procedencia de la decisión extintiva (esto es, la concurrencia de la causa objetiva invocada y la adecuación y razonabilidad de la medida extintiva), sino –además y bajo un criterio de “acreditación suficiente”- que debía ser necesariamente la persona elegida, a pesar de estar en situación “protegida”, la afectada por el despido.

Pero tampoco con esta modificación –la mayor exigencia de justificación de la afectación individual- puede entenderse que se cumpla, ni que sea en el marco de la tutela declarativa “ex post”, la protección preventiva de Directiva: en primer lugar, por cuanto esta obligación de justificación se extiende a muchas otras situaciones (las comprendidas en el apartado 4 del art. 53 ET referidas *al ejercicio del derecho a los permisos y excedencia*), y no solamente a las tres estrictas situaciones protegidas por la Directiva 92/84 (embarazo, maternidad y lactancia), lo cual las sitúa en igualdad de condiciones respecto al resto de situaciones en lugar de reforzar o singularizar su protección (como debiera, en razón de la tutela prohibitiva que las ampara). Y, en segundo lugar, por cuanto la genérica exigencia de “acreditación suficiente” de la causa de la afectación individual es mucho más débil que la exigencia de justificación de la “excepcionalidad” respecto a la prohibición general de despido.

8. Carácter opcional, no exigible, de la autorización para el despido

El Juzgado de la Social de Algeciras, ya en el año 2000, preguntó al TJUE si *“cuando el artículo 10 de la Directiva expresa que el despido de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia tendrá lugar “en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo”, ¿está exigiéndose por la Directiva que el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia, sólo puede adoptarse a través de un procedimiento especial en el que la autoridad competente correspondiente otorgue su acuerdo previo al despido que por el empleador se demande?”*

Y el TJUE, en su respuesta de 4-10-01(C-438/99), después de recordar el tenor literal de la excepción a la prohibición de despido en el art. 10 –*“salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo”*, aclaró que *“puesto que la parte de la frase «siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo» va precedida de la locución adverbial «en su caso», en realidad, el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 se limita a tomar en consideración la eventual existencia, en el ordenamiento jurídico de algunos Estados miembros, de procedimientos de autorización previa a cuyo cumplimiento se supedita el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia”, por lo que “Si en un Estado miembro no existe tal procedimiento, dicha disposición no le obliga a crearlo”*.⁶

6. Por la información que he conseguido recabar, en Alemania, la Ley de Protección de la Maternidad (Mutterschutzgesetz) establece que solo es posible un despido en el embarazo o permiso de maternidad si la autoridad estatal competente lo autoriza o valida por razones excepcionales. Queda pendiente de ulterior estudio las regulaciones entre otras Estados de la Unión Europea. Mi impresión, ahora, mismo, es que la mayoría sí han establecido la prohibición de despido, a diferencia de España, pero ignoro en qué términos se regula la excepcionalidad excluyente de la prohibición y, en su caso, la autorización.

9. El tercer mandato del art. 10: las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras contra las consecuencias de un despido ilegal

A diferencia del primer mandato del art. 10 de la Directiva 92/85 (la prohibición de despido, pendiente de transposición), el tercer mandato, referido a la tutela reparativa ante el despido injusto, sí fue transpuesto mediante la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral, añadiendo a la normativa reguladora de la calificación judicial de los despidos disciplinarios y objetivos (arts. 53 y 55 ET y art. 108 y 122 LRJS), un segundo supuesto de nulidad (además del antidiscriminatorio ya existente), en los términos que se reproducen a pie de página⁷.

Esta, en aquel momento, novedosa tutela, se denominó como “objetiva” o “automática”, por más que un sector de la doctrina y la jurisprudencia haya querido entenderla -de forma discutible, a mi entender- como una variante “reforzada” (en cuanto exenta de aportación indiciaria) de la preexistente tutela antidiscriminatoria.

En todo caso, la STJUE Porras Guisado, según se verá a continuación, declaró la insuficiencia de esta transposición, al convertir una tutela prohibitiva “ex ante” (prohibición del despido en unas concretas situaciones –embarazo, maternidad y lactancia- para atender su finalidad preventiva) en una “tutela declarativa ex post”, que si bien amplía notablemente las situaciones protegidas, no cumple con la finalidad preventiva que se pretende con la tutela prohibitiva.

Como ya apunté poco después de promulgarse la Ley 39/99⁸, no es lo mismo que la empresa no pueda despedir a la trabajadora embarazada sino media autorización administrativa o judicial, en un supuesto excepcional, que el mantenimiento, en definitiva, de la facultad unilateral del empresario de rescindir la relación laboral, con la carga para la trabajadora de proceder a su impugnación judicial por la vía de la tutela exclusivamente reparativa.

Cuestionaba, ya entonces, porqué motivo el legislador español no podía, siguiendo la norma europea, simple y llanamente, prohibir el despido en las situaciones protegidas, trasladando al empresario la carga de obtener el “acuerdo” de la “autoridad competente” para el despido, y ello sólo en los “casos excepcionales”.

7. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos 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.»

8. “La tutela anti-discriminatoria en las extinciones contractuales resultante de la Ley 39/1999: apuntes críticos” (Ed. Marcial Pons, obra colectiva “Nuevos Escenarios para el Derecho del Trabajo;.”, AAVV, 2000

IV. LA STJUE PORRAS GUIADO DE 22.2.18 (C-103/16)

Esta sentencia se dicta en respuesta a diversas preguntas planteadas desde la Sala Social del TSJ de Catalunya, en un procedimiento en el que una trabajadora, en situación de embarazo, impugnaba su afectación en el despido colectivo de la entidad financiera Bankia. La tercera de dichas preguntas se formulaba en los siguientes términos:

3.- Es conforme al art. 10.1 de la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, que prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, una legislación, como la española, que traspone dicha prohibición estableciendo una garantía en virtud de la cual a falta de prueba de las causas que justifican su despido se declara la nulidad del mismo (tutela reparativa) sin establecer una prohibición de despido (tutela preventiva)?⁹

La respuesta del TJUE es corta pero contundente.

3) El artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal.

Para tomar plena conciencia de la relevancia de esta respuesta entiendo que es indispensable reproducir literalmente los previos apartados del 57 al 66 de la sentencia, añadiendo algún subrayado:

57.- De modo preliminar debe recordarse que, como se desprende del artículo 288 TFUE, al transponer una directiva, los Estados miembros están obligados a garantizar la plena eficacia de ésta, a la vez que disponen de un amplio margen de apreciación respecto de la selección de los procedimientos y de los medios destinados a garantizar su aplicación. Esta libertad no menoscaba la obligación de cada Estado miembro destinatario de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la plena eficacia de la directiva de que se trate, conforme al objetivo de ésta (sentencias de 6 de octubre de 2010, Base y otros, C-389/08, , apartados 24 y 25, y de 19 de octubre de 2016 (TJCE 2016, 256), Ormaetxea Garai y Lorenzo Almendros, C-424/15,).

58.- En relación con el tenor del artículo 10 de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598), por un lado, según la redacción del punto 1 de dicho artículo, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir, en principio, el despido de esas trabajadoras. Por otro lado, el punto 3 del mismo artículo establece que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras contra las consecuencias de un despido que sea ilegal en virtud del punto 1 del mismo artículo.

9. La formulación de esta pregunta genérica resulta intrigante al estar descontextualizada del supuesto fáctico analizado y del resto de preguntas formuladas, centradas en la interpretación y alcance de los “casos excepcionales”, pero lo cierto es la que ha determinado la importancia de la sentencia, al desautorizar la “tutela reparativa” como única tutela objeto de transposición.

59.- De este modo, el artículo 10 de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598) opera una distinción expresa entre, por un lado, la protección contra el despido en sí mismo, con carácter preventivo, y por otro, la protección contra las consecuencias del despido, en concepto de reparación. Por consiguiente, la transposición correcta del mencionado artículo obliga a los Estados miembros a establecer esta doble protección.

60.- En lo relativo a la protección preventiva contra el despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, ha de señalarse que esta protección reviste una especial relevancia en el ámbito de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598) .

61.- En efecto, a tenor del considerando decimoquinto de dicha Directiva (LCEur 1992, 3598, el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y procede establecer una prohibición de despido de estas trabajadoras

62.- En consideración al riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora embarazada a interrumpir voluntariamente su embarazo, el legislador de la Unión ha previsto, en el artículo 10 de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598) , una protección particular para la mujer, estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad (sentencias de 14 de julio de 1994 (TJCE 1994, 133) , Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, apartado 21, y de 11 de noviembre de 2010 (TJCE 2010, 339) , Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 60).

63.- Por lo tanto, a la vista de los objetivos de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598) y, más en concreto, de los de su artículo 10, la protección que esta disposición confiere a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia excluye tanto la adopción de una decisión de despido como los actos preparatorios del despido, como la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo de la empleada de que se trate, debido al embarazo o al nacimiento de un hijo (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de octubre de 2007 (TJCE 2007, 270) , Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, apartado 33).

64.- Habida cuenta del riesgo que supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia la contingencia de un despido, la protección en concepto de reparación, aun cuando dé lugar a la readmisión de la trabajadora despedida y al abono de la retribución dejada de percibir a causa del despido, no puede sustituir a la protección de carácter preventivo.

65.- Por consiguiente, con el fin de garantizar tanto la fiel transposición del artículo 10 de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598) como la protección de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia contra el riesgo de despido, los Estados miembros no pueden limitarse a establecer únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando no esté justificado.

66.-A la vista de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598) debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal.

La contundencia de este pronunciamiento admonitorio cobra especial relevancia por cuanto el resto de pronunciamientos de la sentencia desestimaron las dudas de adecuación normativa suscitadas desde el TSJ de Catalunya en relación a la regulación del despido colectivo (posibilidad del despido en el marco del despido colectivo, sin necesidad de prioridad de permanencia ni preferencia en la recolocación¹⁰), al entenderlo como un “supuesto excepcional” excluido de la prohibición, por lo que el reproche cobra su virtualidad en relación al despido individual, tanto el objetivo como el disciplinario.

V. LA INCOMPREENSIBLE AUSENCIA DE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO INTERNO

La claridad y contundencia de esta tercera respuesta del TJUE y la exhaustividad y coherencia de los razonamientos que la llevan a la misma, entiendo que no dejan lugar a muchas dudas respecto al déficit transposicional denunciado: El artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal.

Son dos -y no uno- los mandatos del art. 10 de la Directiva: la tutela preventiva en forma de prohibición general del despido (apartado primero); y la tutela reparativa “*contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1*”.

Como ya he apuntado anteriormente, y razona la STJUE Porras Guisado, la tutela declarativa o reparativa no cumple en absoluto la función preventiva del riesgo que sí cumple la tutela prohibitiva. Pueden parecer iguales desde el plano estrictamente jurídico, pero que son muy distintas en la realidad de quien las vive: no es la misma protección la de la embarazada que sabe que, en principio, “no puede ser despedida” (por la prohibición ex art. 10.1 de la Directiva, salvo concurrencia de “caso excepcional”), que la que supone saber que sí puede ser despedida y que sólo tiene una expectativa, a largo plazo

10. Así, dado que, según razonó en el apartado 49, “los motivos no inherentes a la persona de los trabajadores por los cuales se efectúan los despidos colectivos, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 (LCEur 1998, 2531), constituyen casos excepcionales no inherentes al estado de las trabajadoras, a efectos del artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 (LCEur 1992, 3598)”, entendió que la Directiva 92/85/CEE no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo (1er pronunciamiento), bastando que se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido (2º pronunciamiento), debiendo interpretarse la Directiva en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo no establece ni una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo (4º pronunciamiento), sin que se excluya, no obstante, la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia (5º pronunciamiento).

ahora mismo, de -después de recurrir a un abogado/a y pleitear durante varios meses (o años)- conseguir una sentencia firme que ordene la reincorporación forzosa (y forzada) en la empresa que la había despedido.

Son dos tutelas distintas, ambas igualmente exigibles, y nuestro ordenamiento sólo ha transpuesto la segunda (la tutela declarativa “ex post”, que no evite el riesgo) pero no la primera, la proclamación de la prohibición de despido -como sí ocurre en Alemania¹¹, Francia e Italia, entre otros países- que es la más importante, por cuanto, sí puede evitarlo.

Resulta del todo incomprensible que en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, en cuya exposición de motivos se afirma transponer no solo la Directiva Marco 89/391 en materia de prevención, sino, explícitamente, la Directiva 92/85 de protección de la maternidad, en su artículo 26, titulado “protección de la maternidad”, se haga una detallada referencia a todos los riesgo que *“puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto”* durante las situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia, pero se omita toda referencia al riesgo de despido, al que la Directiva 92/85 confiere especial relevancia en su preámbulo y en su articulado, afirmando *“que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido”*.

Esta inclusión de la explícita y categórica prohibición del despido en nuestro marco normativo, obligada por el art. 10.1 de la Directiva 92/85, tendría una relevancia incuestionable en nuestra cultura de relaciones laborales en la que todavía se entiende el despido como una facultad unilateral de las empresas, siendo lo único discutible el precio que haya que pagar por el “despido injusto”.

En congruencia con la inclusión, y para que la misma fuera efectiva, debería articularse los mecanismos jurídicos necesarios para que dicha prohibición, como regla general, sea efectiva, como tutela preventiva, antes y por encima de la tutela antidiscriminatoria y de la tutela “objetiva o automática”. Más adelante haré alguna sugerencia al respecto.

-
11. En Alemania, la Ley de Protección de la Maternidad (Mutterschutzgesetz), en su sección 17, ha integrado la prohibición de despido en los siguientes términos, perfectamente exportables a nuestro ordenamiento:

Sección 17

Prohibición de despido

El empleador no podrá despedir a una mujer:

1. durante su embarazo;
2. hasta el vencimiento de cuatro meses tras un aborto espontáneo después de la duodécima semana de embarazo; y
3. hasta el final de su período de protección después del parto, pero al menos hasta el vencimiento de cuatro meses tras el parto;

Si el empleador tiene conocimiento del embarazo, del aborto espontáneo después de la duodécima semana de embarazo o del parto en el momento del despido, o si la información se le comunica dentro de las dos semanas siguientes a la recepción de la notificación de despido. Superar este plazo no será perjudicial si la mujer no es responsable del retraso y la notificación se realiza entonces sin demora. Las frases 1 y 2 se aplicarán de forma análoga a las medidas preparatorias adoptadas por el empleador con vistas a despedir a la mujer.

(2) La autoridad suprema del Estado federado competente en materia de seguridad y salud en el trabajo o el organismo designado por ella podrá, excepcionalmente, declarar admisible el despido en casos especiales no relacionados con la condición de la mujer durante el embarazo, tras un aborto espontáneo después de la duodécima semana de embarazo o tras el parto. La notificación de despido deberá emitirse por escrito y deberá indicar el motivo del despido.

VI. POSIBLE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DEL ESTADO ESPAÑOL POR EL INCUMPLIMIENTO

En todo caso, forzoso es recordar que, con el incumplimiento transpositivo evidenciado, el Estado español pudiera estar incurriendo, ya desde hace años, en una posible responsabilidad patrimonial, lo que debiera motivarle a corregirlo a la mayor brevedad posible.

Así lo advirtió, hace ya 25 años, la STJCE “Jiménez Melgar” de 4-10-01 (C-438/99), en la que después de recordar, en el apartado 32, *“que, según jurisprudencia reiterada, la obligación de los Estados miembros, derivada de una Directiva, de alcanzar el resultado previsto por esta última, así como su deber, conforme al artículo 5 del Tratado CE (actualmente artículo 10 CE), de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros”,* acaba concluyendo que *“1) El artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), produce efecto directo y debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que un Estado miembro no haya adoptado medidas de adaptación de su Derecho interno en el plazo señalado por la citada Directiva, confiere a los particulares derechos que éstos pueden invocar ante un órgano jurisdiccional nacional contra las autoridades de dicho Estado.”*

VII. LA OBLIGADA REFORMA NORMATIVA: SUGERENCIAS AL RESPECTO

A falta de convicción preventiva (evidenciada por su pertinaz pasividad transpositiva respecto a la prohibición de despido), y ni que sea para evitar este riesgo de responsabilidad patrimonial, el legislador debería acometer cuanto antes las siguientes reformas para corregir el incumplimiento reiteradamente manifestado, con los siguientes objetivos:

1. Ineludiblemente y en primer lugar, proceder a la inclusión en el marco normativo de la prohibición explícita de despido en las tres situaciones protegidas, concretamente, en el art. 26 de la Ley 31/95 de Prevención y en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Extender tal prohibición -como regla general de imposibilidad de despido- desde la fecha del conocimiento empresarial del embarazo, con o sin comunicación previa de la trabajadora, hasta la finalización de las sucesivas situaciones protegidas, habitualmente el de lactancia, momento en el que la empresa recuperaría la facultad extintiva. Tal periodo suspendería el plazo de prescripción para la sanción de las infracciones disciplinarias, a fin de preservar el legítimo interés empresarial en ejercer la facultad disciplinaria.
3. En la regulación sustantiva y procesal del despido (individual, tanto objetivo como disciplinario) debería recogerse tal prohibición, explicitando detalladamente los supuestos excepcionales en los que -con estricto criterio de indispensabilidad y perentoriedad, previa justificación de la situación excepcional- se autorizara o validara la extinción inmediata de la relación laboral de la persona protegida, por imposibilidad material de posponer dicha decisión a la finalización del periodo de prohibición.

4. En tales casos excepcionales, el procedimiento impugnatorio de tal despido, dada la situación de riesgo concurrente, debería señalarse en el plazo de cinco días posterior a la presentación de la demanda, como supuesto de tramitación preferente prevista en el nuevo apartado 4º del art. 103 LRJS, con exoneración de los intentos de conciliación previa en sede administrativa y judicial, a fin de agilizar la tramitación, con la posibilidad de acordar la suspensión cautelar del despido.

VIII. A LA ESPERA DE LA NECESARIA REFORMA LEGISLATIVA, POR UNA “TUTELA REFORZADA” PARA LAS SITUACIONES PROTEGIDAS

Como ya se ha reiterado, la actual tutela declarativa “ex post”, el dictado de una sentencia que declare la nulidad y condene a la readmisión, ya sea en base a la tutela “objetiva” o a la tutela antidiscriminatoria, no puede evitar que se produzca el despido ni sus consecuencias y aunque pueda repararlas o compensarla muchos meses después, el riesgo y sus efectos negativos se habrá consumado.

Por otro lado, el incumplimiento transpositivo del legislador respecto a la prohibición de despido, a pesar de ser puesta de manifiesto por la STJUE Porras Guisado, no permite plantearse la aplicación directa de dicha prohibición, en sede judicial, por la propia lógica de las cosas: el despido prohibido ya se ha producido y se han desplegado sus efectos.

No obstante, y a la espera de una ineludible reforma legislativa que establezca la obligada prohibición, quizás haya que buscar -dentro del actual marco sustantivo y procesal- mecanismo procesales que posibiliten una tutela “reforzada”, más rápida e inmediata que la estrictamente antidiscriminatoria y la “objetiva”, en razón de la situación de riesgo generada, cosa que -sin evitar el despido, ya producido- sí que permitiría reducir el tiempo de exposición al riesgo, si se nos permite la expresión.

Ello pasaría, en primer lugar, por denunciar el despido producido en las situaciones protegidas como vulnerador del derecho fundamental a la integridad física y moral consagrado en el art. 15 CE, y ello dada la gravedad *“del riesgo que supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia”*, como por el grave incumplimiento de la prohibición de despido establecida en el art. 10.1 de la Directiva 92/85, clara y concreta y, por consiguiente, de aplicación directa.

Como recuerda la reciente STS nº 1273/25 de 17.12.25 (R. López Parada), con invocación de la doctrina constitucional sentada por las SSTC 160/2007, de 2 de julio y 62/2007, de 7 de marzo), *“Debemos por tanto en primer lugar recordar nuestra doctrina en relación con la vinculación de las normas de prevención de riesgos laborales con el derecho fundamental a la vida y la integridad física y moral. En las sentencias del pleno de esta Sala 217/2021, de 17 de febrero de 2021, rec 129/2020 y 218/2021, 18 de febrero de 2021 (rec. 105/2020) admitimos que la tutela del derecho a la seguridad y salud en el trabajo puede en ocasiones considerarse como una tutela del derecho fundamental a la vida y la integridad física y moral del artículo 15 de la Constitución”*.

A la luz de tal doctrina y de la Directiva 92/85, establecido en su octavo “considerando” *“que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una pro-*

hibición de despido”, todo despido que se produzca en tales situaciones, sin respetar la prohibición preventiva establecida en el art. 10 de la Directiva, debería entenderse vulnerador del derecho a la integridad física y moral recogido en el art. 15 CE, salvo justificación de concurrencia de “situación excepcional”.

Obviamente, a la denuncia de vulneración del art. 15 CE debe añadirse, indisociablemente, la denuncia de discriminación por razón de sexo ex art. 14 CE por cuanto, como ya se señaló anteriormente, la jurisprudencia del propio TJUE desde sus primeros pronunciamientos sobre la Directiva 92/85, al afectar exclusivamente a mujeres trabajadoras, los riesgos que protege y los derechos que reconoce deban ser analizados desde ambas perspectivas, la preventiva y la de género, indisociables por cuanto dichos riesgos sólo afectan a las mujeres y, en ningún caso, a los hombres. Por ello, en el art. 2.2 c) de la Directiva 2006/54 (relativa a la igualdad entre mujeres y hombres), el concepto de discriminación por razón de sexo incluye “el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85”.

En segundo lugar, la situación de grave riesgo para la trabajadora generada por el despido, en mi opinión, justifica plenamente postular en la demanda impugnatoria del despido el procedimiento se tramite con la máxima celeridad y que se señale en el plazo de cinco días posterior a la admisión de la demanda, como supuesto de tramitación preferente análogo a los que prevé el nuevo apartado 4º del art. 103 LRJS.

Y, alternativamente, en la propia demanda, para el caso que no se accediera a este señalamiento con la máxima urgencia, y como medida cautelar al amparo del art. 180.1 LRJS, interesar la suspensión de los efectos del despido impugnado y la inmediata readmisión de la trabajadora, con las consecuencias inherentes en materia de seguridad social y retribución, alegando que -de no acordarse la suspensión- la finalidad preventiva (evitar las posibles consecuencias irreparables del despido en la salud de la trabajadora y/o de su hijo) se frustraría por completo.

A las defensas jurídicas de las trabajadoras despedidas corresponde intentar este reforzamiento de la tutela que se sugiere, y a los órganos judiciales -en su caso y siempre que les convenza- aplicarla.

Bibliografía consultada:

1. *La tutela anti-discriminatoria en las extinciones contractuales resultante de la ley 39/1999: apuntes críticos*. Joan Agustí Maragall. Nuevos escenarios para el derecho del trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador., 2001, ISBN 84-7248-842-X, págs. 129-150.
2. -«*La prohibición de despedir a la trabajadora que haya comunicado su embarazo: comentario de urgencia a la STJUE de 22.2.18 (Jessica Porras Guisado /Bankia S.A.)*», Joan Agustí Maragall. Revista Ciudad del Trabajo, 4, 2018,
3. *La mayor exigencia informativa en la comunicación de despido por causas objetivas y en la justificación de la concreta afectación individual (ex art. 53.4 et)*. Joan Agustí Maragall. Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia, ISSN 2695-9321, N.º. 207, 2020, págs. 26-3
4. *La transposición pendiente en el ordenamiento español de la Directiva 92/85 de protección de la maternidad (lo que significa prevenir)*. María Amparo Ballester Pastor. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ISSN 2254-3295, N.º. Extra-1, 2019 (Exemplar dedicat a: Mujer en el futuro del trabajo), p. 189-222.
5. *El significado de la tutela efectiva contra el despido de la trabajadora embarazada. Lo que dice y lo que quiere decir la STJUE de 22 de febrero de 2018, asunto Porras Guisado*- Amparo Ballester Pastor. Trabajo y Derecho, n.º 45, septiembre de 2018, Editorial Wolters Kluwer.
6. Amparo Ballester Pastor, “La protección de la maternidad”, capítulo 10 de la obra “Derecho Social Europeo” (FIDE-BOE, Madrid 2023).

ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Real Decreto 54/2026, de 28 de enero, por el que se modifica el Catálogo de la Red de Carreteras del Estado. [Ir al texto](#)

Orden PJC/44/2026, de 27 de enero, por la que se establece el umbral salarial de referencia para la concesión de la autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE prevista en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 1/2026, de 27 de enero, de ayudas a las víctimas de los accidentes ferroviarios de Adamuz (Córdoba) y Gélida (Barcelona). [Ir al texto](#).

Resolución de 27 de enero de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de enero de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 17/2025, de 23

de diciembre, de medidas de promoción del uso del transporte público mediante la bonificación de abonos y títulos multiviaje. [Ir al texto](#)

Orden ISM/31/2026, de 23 de enero, por la que se establecen para el año 2026 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero. [Ir al texto](#)

Real Decreto 51/2026, de 23 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 676/2025, de 28 de julio, por el que se aprueba la estructura de la Presidencia del Gobierno. [Ir al texto](#)

Real Decreto 39/2026, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026. [Ir al texto](#)

Real Decreto 37/2026, de 19 de enero, por el que se declara luto oficial por los fallecidos en el accidente ferroviario acaecido en Adamuz (Córdoba). [Ir al texto](#)

Acuerdo de 12 de enero de 2026, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por la que se publica el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, relativo a las normas de reparto del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución de 8 de enero de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia estadística. [Ir al texto](#)

Resolución de 5 de enero de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga al Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma del País Vasco, sobre cesión de información. [Ir al texto](#)

Orden DCA/5/2026, de 2 de enero, por la que se regulan los requisitos y el procedimiento para la acreditación de los centros, servicios y entidades privadas que actúen en el ámbito de la autonomía personal y la atención a personas en situación de dependencia en las ciudades de Ceuta y de Melilla. [Ir al texto](#)

Real Decreto 1189/2025, de 26 de diciembre, por el que se modifican disposiciones correspondientes al régimen de la formación programada en las empresas y de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo. [Ir al texto](#)

Real Decreto 1186/2025, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Oficina Española de Patentes y Marcas, O.A., y se modifica el Reglamento para la ejecución de la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes, aprobado por el Real Decreto 316/2017, de 31 de marzo. [Ir al texto](#)

Orden PJC/1545/2025, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025, por el que se prorroga el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre. [Ir al texto](#)

Ley 10/2025, de 26 de diciembre, por la que se regulan los servicios de atención a la clientela. [Ir al texto](#)

Real Decreto 1187/2025, de 26 de diciembre, por el que se establece la composición, funcionamiento y competencias del Consejo Superior de la Guardia Civil. [Ir al texto](#)

Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026. [Ir al texto](#)

Orden HAC/1518/2025, de 22 de diciembre, por la que se modifica la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. [Ir al texto](#)

Orden HAC/1517/2025, de 18 de diciembre, por la que se publican los límites de los distintos tipos de contratos a efectos de la contratación del sector público a partir del 1 de enero de 2026. [Ir al texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Decisión 01/2026 del Supervisor Europeo de Protección de Datos, de 16 de enero de 2026, por la que se adoptan las normas relativas a la aplicación del requisito de consentimiento previo del SEPD para el despido de los delegados de protección de datos [2026/199]. [Ir al texto](#)

Reglamento de Ejecución (UE) 2026/101 de la Comisión, de 15 de enero de 2026, por el que se establecen las especificaciones técnicas y otros requisitos del sistema informático descentralizado a que se refiere el Reglamento (UE) 2023/2844 del Parlamento Europeo y del Consejo, en relación con los procedimientos establecidos por los actos jurídicos enumerados en los puntos 3 y 4 del anexo I, los actos jurídicos enumerados en los puntos 1, 10 y 11 del anexo II de dicho Reglamento, y con el procedimiento establecido por el artículo 19 bis del Reglamento (UE) 2020/1784 del Parlamento Europeo y del Consejo, introducido por el artículo 24, apartado 3, del Reglamento (UE) 2023/2844 del Parlamento Europeo y del Consejo para la notificación y el traslado de documentos a través del punto de acceso electrónico europeo. [Ir al texto](#)

Decisión de Ejecución (UE) 2026/143 de la Comisión, de 5 de enero de 2026, relativa a la solicitud de registro, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/788 del Parlamento Europeo y del Consejo, de la iniciativa ciudadana europea titulada «Ética, transparencia e integridad de los partidos políticos europeos» [notificada con el número C(2026) 11]. [Ir al texto](#)

Decisión (UE) 2025/2661 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2025, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para los Trabajadores Desplazados, a raíz de una solicitud de Suecia – EGF/2025/003 SE/Northvolt. [Ir al texto](#)

Directiva (UE) 2025/2647 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2025, por la que se modifica la Directiva 2013/11/UE relativa a la resolución alternativa de litigios en materia de consumo y las Directivas (UE) 2015/2302, (UE) 2019/2161 y (UE) 2020/1828 tras la interrupción de la Plataforma Europea de Resolución de Litigios en Línea (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir al texto](#)

Reglamento (UE) 2025/2434 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, sobre la Agencia Europea de Seguridad Marítima y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1406/2002 (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir al texto](#)

Decisión n.º 173/25/COL del Órgano de Vigilancia de la AELC, de 15 de octubre de 2025, por la que se modifican las normas sustantivas en materia de ayudas estatales ampliando el período de aplicación previsto en las Directrices sobre ayudas estatales de salvamento y reestructuración de empresas no financieras en crisis [2026/162]. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 7 de enero de 2026, de la Dirección del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, por la que se establece la Política de Seguridad TIC, Seguridad Interior y Protección de Datos Personales del Consejo. [Ir al texto](#)

Corrección de errores de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026. [Ir al texto](#)

Ley 6/2025, de 22 de diciembre, del Tercer Sector de Acción Social de Andalucía. [Ir al texto](#)

Ley 7/2025, de 22 de diciembre, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. [Ir al texto](#)

Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026. [Ir al texto](#)

Ley 7/2025, de 22 de diciembre, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. [Ir al texto](#).

Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026. [Ir al texto](#)

Ley 6/2025, de 22 de diciembre, del Tercer Sector de Acción Social de Andalucía. [Ir al texto](#)

Ley 5/2025, de 16 de diciembre, de Vivienda de Andalucía. [Ir al texto](#)

Ley 4/2025, de 15 de diciembre, de espacios productivos para el fomento de la industria en Andalucía. [Ir al texto](#)

Ley 2/2025, de 12 de diciembre, de impulso y promoción de la producción ecológica y otras producciones agrarias, pesqueras y acuícolas certificadas en Andalucía. [Ir al texto](#)

Ley 3/2025, de 12 de diciembre, de Agentes Medioambientales de Andalucía. [Ir al texto](#)

Aragón

RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2025, de las Cortes de Aragón, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Decreto-ley 8/2025, de 5 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2025, de las Cortes de Aragón, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Decreto-ley 9/2025, de 10 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se determina la cuantía de la Prestación Aragonesa Complementaria del Ingreso Mínimo Vital y de los complementos de las Pensiones no contributivas de jubilación e incapacidad. [Ir al texto](#)

Baleares

Decreto-ley 8/2025, de 5 de diciembre, de medidas urgentes para acelerar proyectos estratégicos que contribuyan a la transformación económica de las Illes Balears. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 28 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2026 a efectos del cómputo administrativo. [Ir al texto](#)

Aprovació definitiva del Pressupost General del Consell Insular de Mallorca i entitats dependents per a l'exercici 2026. [Ir al texto](#)

Canarias

DECRETO ley 1/2026, de 26 de enero, de modificación de la Ley 6/2022, de 27 de diciembre, de cambio climático y transición energética de Canarias, del Decreto ley 5/2024, de 24 de junio, de modificación de la Ley 6/2022, de 27 de diciembre, y de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias. [Ir al texto](#)

LEY 9/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2026. [Ir al texto](#)

DECRETO 194/2025, de 23 de diciembre, por el que se regula el Sistema de recepción y salida de documentos y las oficinas de asistencia en materia de registros de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. [Ir al texto](#)

Cantabria

Ley 7/2025, de 5 de enero, de Participación Ciudadana en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

Resolución, de 30 de diciembre, relativa a la forma de presentación de las memorias anuales en aplicación de la Orden EPS/6/2021, de 26 de marzo, por la que se regulan

los requisitos materiales y funcionales de los centros de servicios sociales especializados y los requisitos de acreditación de los centros de atención a la dependencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

Ley de Cantabria 6/2025, de 15 de diciembre, de modificación de la Ley de Cantabria 1/2023, de 5 de abril, de Reconocimiento, Homenaje, Memoria y Dignidad a las Víctimas del Terrorismo. [Ir al texto](#)

Castilla La Mancha

Ley 5/2025, de 19 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2026. [NID 2025/9906]. [Ir al texto](#)

Castilla y León

Decreto 1/2026, de 19 de enero, del Presidente de la Junta de Castilla y León, por el que se convocan elecciones a las Cortes de Castilla y León. [Ir al texto](#)

DECRETO 3/2026, de 15 de enero, por el que se regula el teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. [Ir al texto](#)

DECRETO 2/2026, de 8 de enero, por el que se modifica el Decreto 37/2004, de 1 de abril, por el que se regulan los requisitos mínimos y específicos de autorización para la apertura y funcionamiento de los centros destinados a la atención a menores con medidas o actuaciones de protección, el Decreto 37/2005, de 12 de mayo, por el que se regulan los procedimientos administrativos y otras actuaciones complementarias en relación con la adopción de menores y el Decreto 37/2006, de 25 de mayo, por el que se regulan los acogimientos familiares de menores en situación de riesgo o de desamparo. [Ir al texto](#)

Ley 3/2025, de 22 de diciembre, de medidas extraordinarias para impulsar la provisión estable y permanente de puestos sanitarios de difícil cobertura y garantizar la asistencia sanitaria en el Servicio de Salud de Castilla y León. [Ir al texto](#)

Catalunya

Ordre EMT/3/2026, de 14 de gener, de modificació de l'Ordre EMT/208/2025, d'11 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a Catalunya per a l'any 2026. [Ir al texto](#)

Resolució JUS/8/2026, d'1 de gener, per la qual s'atorguen les beques destinades a preparar l'accés a les carreres judicial i fiscal i al cos de lletrats/ades de l'Administració de justícia. [Ir al texto](#)

Llei 11/2025, de 29 de desembre, de mesures en matèria d'habitatge i urbanisme. [Ir al texto](#)

Llei 12/2025, de 29 de desembre, de modificació de la Llei 18/2017, de comerç, serveis i fires, i del Decret Llei 1/2009, d'ordenació dels equipaments comercials. [Ir al texto](#)

Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia. [Ir al texto](#)

Correcció d'errades a la versió castellana del Decret llei 21/2025, de 14 d'octubre, de mesures urgents de suport al sector agrari i forestal (DOGC núm. 9521, de 16.10.2025). [Ir al texto](#)

Euskadi

LEY 7/2025, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2026. [Ir al texto](#)

DECRETO FORAL-NORMA 1/2025, de 23 de diciembre, por el que se aprueban determinadas modificaciones tributarias. [Ir al texto](#)

6/2025 Foru Araua, abenduaren 19koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2026. urterako Aurrekontu Orokorak onesten dituen.

Norma Foral 6/2025, de 19 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2026. [Ir al texto](#)

EBAZPENA, 2025eko abenduaren 12koa, Arartekoaren zerbitzu-karta berria onesten duena.

RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2025, por la que se aprueba la nueva Carta de Servicios del Ararteko. [Ir al texto](#)

LEY 6/2025, de 11 de diciembre, de Medidas Urgentes en materia de Vivienda, Suelo y Urbanismo. [Ir al texto](#)

NORMA FORAL 2/2025, de 24 de noviembre, por la que se adapta la normativa tributaria del Territorio Histórico de Gipuzkoa a las modificaciones del Concierto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco aprobadas por la Ley 3/2025, de 29 de abril, y se aprueban otras modificaciones tributarias. [Ir al texto](#)

NORMA FORAL 3/2025, de 24 de noviembre, del Impuesto Complementario del Territorio Histórico de Gipuzkoa. [Ir al texto](#)

Extremadura

Decreto de la Presidenta 1/2026, de 19 de enero, por el que se declara luto oficial por los fallecidos en el accidente ferroviario acaecido en Adamuz (Córdoba). [Ir al texto](#)

Galicia

DECRETO 1/2026, do 12 de xaneiro, polo que se regula o Marco galego de microcredenciais para o traballo. [Ir al texto](#)

CORRECCIÓN DE ERROS. Lei 5/2025, do 23 de decembro, de medidas fiscais e administrativas. [Ir al texto](#)

LEI 6/2025, do 23 de decembro, de protección da saúde das persoas menores e prevención das condutas adictivas. [Ir al texto](#)

LEI 4/2025, do 23 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2026. [Ir al texto](#)

LEI 5/2025, do 23 de decembro, de medidas fiscais e administrativas. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de diciembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga del Convenio con la Comunidad Autónoma de Galicia, para la realización de actuaciones conjuntas en relación con los trabajadores afectos de patologías derivadas de la utilización laboral del amianto. [Ir al texto](#)

CORRECCIÓN DE ERROS. Resolución do 21 de outubro de 2025, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dá publicidade ás festas laborais de carácter local para o ano 2026, correspondentes aos concellos das catro provincias da Comunidade Autónoma de Galicia. [Ir al texto](#)

La Rioja

SERVICIOS SOCIALES: Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se establecen las cuantías de las prestaciones económicas del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales para 2026. [Ir al texto](#)

Corrección de error en la Ley 8/2025, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2026. [Ir al texto](#)

Ley 8/2025, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2026. [Ir al texto](#)

Ley 9/2025, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2026. [Ir al texto](#)

Madrid

Decreto 3/2026, de 19 de enero, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se declara luto oficial en la Comunidad de Madrid con motivo del trágico accidente ferroviario acaecido en la provincia de Córdoba el 18 de enero de 2026. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 23 de diciembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y el procedimiento de concesión directa de ayudas a personas desempleadas, mayores de 52 años, que cursen certificados profesionales en centros con ofertas formativas financiadas por la Comunidad de Madrid. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 23 de diciembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y el procedimiento de concesión directa de ayudas a personas

desempleadas, mayores de 52 años, que cursen itinerarios del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo en centros con ofertas formativas financiadas por la Comunidad de Madrid. [Ir al texto](#)

Ley 5/2025, de 23 de diciembre, de Hacienda de la Comunidad de Madrid. [Ir al texto](#)

Ley 6/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica parcialmente la Resolución de 2 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se declaran las fiestas laborales de ámbito local en la Comunidad de Madrid para el año 2026. [Ir al texto](#)

Murcia

Resolución de la Directora Gerente del Instituto Murciano de Acción Social por la que se determina el importe de las plazas concertadas al amparo del Decreto 10/2018, de 14 de febrero, y plazas conveniadas, de los servicios de atención residencial y de centro de día para personas mayores, una vez aplicados los incrementos previstos en la Ley 4/2025, de 15 de diciembre, de incremento del importe de las plazas y del Servicio de Atención Temprana en los conciertos sociales y convenios de los sectores de personas mayores y personas con discapacidad. [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección Gerencial del Instituto Murciano de Acción Social por la que se determina el importe de las plazas y servicios de los conciertos sociales del sector de personas con discapacidad, una vez aplicado el incremento previsto en la Ley 4/2025, de 15 de diciembre de 2025, de incremento del importe de las plazas y del Servicio de Atención Temprana en los conciertos sociales y convenios de los sectores de personas mayores y personas con discapacidad. [Ir al texto](#)

Navarra

DECRETO FORAL 1/2026, de 14 de enero, por el que se modifica la plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. [Ir al texto](#)

DECRETO FORAL 134/2025, de 26 de noviembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. [Ir al texto](#)

Valencia

DECRETO 1/2026, de 19 de enero, del President de la Generalitat, por el que se declara luto oficial en la Comunitat Valenciana por las víctimas del accidente ferroviario ocurrido en Adamuz (Córdoba). [Ir al texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES del Decreto ley 14/2025, de 26 de diciembre, del Consell, de medidas urgentes contra la hiperregulación, la agilización de procedimientos y la garantía de la unidad de mercado. [Ir al texto](#)

DECRETO LEY 16/2025, de 26 de diciembre, del Consell, por el que se prorrogan las reducciones temporales de tarifas en determinados servicios públicos de transporte que son competencia de la Generalitat hasta el 30 de junio de 2026. [Ir al texto](#)

DECRETO LEY 15/2025, de 26 de diciembre, del Consell, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones del personal incluido en el ámbito subjetivo del título III de la Ley 6/2025, de 30 de mayo, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2025. [Ir al texto](#)

DECRETO 204/2025, de 26 de diciembre, del Consell, por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga automática de los presupuestos de la Generalitat para 2025, hasta la entrada en vigor de los presupuestos para 2026. [Ir al texto](#)

LEY 7/2025, de 26 de diciembre, de la Generalitat, reguladora del acceso al entorno de las personas con discapacidad usuarias de perro de asistencia. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 17 de diciembre de 2025, del Pleno, por el que se aprueba la reforma del Reglamento de Les Corts Valencianes. [Ir al texto](#)

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



@jjpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Acuña y Fombona, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Nueva Pescanova. [Ir al texto](#)

Resolución de 29 de diciembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Comisiones Obreras de Asturias (personal asalariado), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 29 de diciembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Fundación, Formación y Empleo Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Panvelpa, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de World Duty Free Group, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Mantenimiento Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de la industria azucarera para el período 2024-2026. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agri-solutions, SLU. [Ir al texto](#)

Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de SSE Renewables Spain, SL. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 17 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Syrsa Automoción, S.L.U. [Ir al texto](#)

Asturias

Resolución de 2 de enero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de modificación del convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2026-00055]. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de enero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Cementos Tudela Veguín, S. A. U. (FLOTA), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2026-00056]. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 de diciembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se rectifica error material en la Resolución publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias de 27 de noviembre de 2025, mediante la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Indusla, S. A. en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del calendario laboral para el año 2026 del convenio colectivo de sector Derivados del Cemento, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Baleares

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears de l'acord de la disposició transitòria novena del CCT en els termes contemplats en el punt II sobre el servei de tallers de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Empresa Municipal de Aguas y Alcantarillado (EMAYA SA)- Ciclo Del Agua, Transformación Digital, Energía y Movilidad, Estrategia y Desarrollo y Cooperación de 18 de desembre de 2025 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000281011982).

[Ir al texto](#)

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears de la certificació de l'acord de l'actualització de les taules salarials per l'any 2024 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Empresa Municipal de Aguas y Alcantarillado (EMAYA SA)- Ciclo Del Agua, Transformación Digital, Energía y Movilidad, Estrategia y Desarrollo y Cooperación, de 17 de desembre de 2025 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000281011982). [Ir al texto](#)

Resolució de la consellera Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Llar de Calvià S.A, i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. [Ir al texto](#)

Canarias

Resolución de 23 de diciembre de 2025, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias. [Ir al texto](#)

Resolución de 23 de diciembre de 2025, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del personal al servicio de la Administración de Justicia. [Ir al texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Chane Terminal Santander, S.A., para el periodo 2025-2027. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S.A., para su personal adscrito al Servicio de Limpieza Viaria y Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de Medio Cudeyo, para el año 2025. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2025-2029. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Gesvican, Gestión de Viviendas e Infraestructuras en Cantabria S.L., MP, para el periodo de tres de años desde su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluce, SA, para el periodo 2024-2025. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo, de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2025-2028. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Pescados Barandica, S.A., para el periodo 2024-2027. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Radio Taxi Cantabria S.L.U., para el periodo de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2028. [Ir al texto](#)

Castilla y León

RESOLUCIÓN de 9 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del VIII Convenio Colectivo de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León, con el código 78000205012002.

[Ir al texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/147/2026, de 15 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 2025–2026 (codi de conveni núm. 79000285011994). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/125/2026, de 20 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/116/2026, de 20 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2025 del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/46/2026, de 9 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/4753/2025, de 19 de desembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2023-2025. [Ir al texto](#)

Euskadi

DECRETO 252/2025, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi. [Ir al texto](#)

Convenio colectivo de la empresa Marie Brizard Wine & Spirit España, S.A.

Marie Brizard Wine & Spirit España SA enpresaren hitzarmen kolektiboa. [Ir al texto](#)

Acuerdo derivado del convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Gipuzkoa para los años 2022-2025.

2022-2025 urteetarako Gipuzkoako Arte grafikoen eta Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoiaren Maneiatuen eta Argitaletxeen hitzarmen kolektiboaren ondoriozko akordioa.

[Ir al texto](#)

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Unión de Centros Farmacéuticos (UNICEFAR), centro de trabajo de Basauri.

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da Unión de Centros Farmacéuticos (UNICEFAR), Basauriko lantokia enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea. [Ir al texto](#)

Convenio colectivo de la empresa Matia Goxara, S.L.U. (ayuda a domicilio de Pasaia).

Matia Goxara SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa (Pasaia etxeko laguntza). [Ir al texto](#)

Convenio colectivo de la empresa Delcom Delivery, S.L. (centro de trabajo DQB5 de Oiartzun).

Delcom Delivery, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa (DQB5 Oiartzungo lantokia). [Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da Bruss Durango, S.L. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea .

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Bruss Durango, S.L. [Ir al texto](#)

Convenio colectivo para la empresa Cartonajes Igamo, SA.

Cartonajes Igamo SA enpresarako hitzarmen kolektiboa. [Ir al texto](#)

Erabakia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Elikagaigintza Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboaren 2026ko soldaten berrikuspena erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial 2026 del Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de Bizkaia. [Ir al texto](#)

Extremadura

Resolución de 19 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 24 de noviembre de 2025, en la que se acuerdan tablas salariales para el año 2025 del Convenio Colectivo de Sector Construcción, Canteras, Graveras y Obras Públicas de la provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 24 de noviembre de 2025, en la que se acuerdan tablas salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo de Sector Construcción, Canteras, Graveras y Obras Públicas de la provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 23 de diciembre de 2025, en la que se acuerda el calendario laboral para el año 2026 del Convenio Colectivo de Sector Construcción, Canteras, Graveras y Obras Públicas de la provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 24 de noviembre de 2025, en la que se acuerdan tablas salariales definitivas para el año 2024 del Convenio Colectivo de Sector Construcción, Canteras, Graveras y Obras Públicas de la Provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Resolución de 16 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Lider Aliment, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 13 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del acta de la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo para las empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura. [Ir al texto](#)

Resolución de 17 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería de la Provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Resolución de 17 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 21 de noviembre de 2025, en la que se acuerda el calendario laboral para el año 2026 del Convenio Colectivo de sector Derivados del cemento, yesos y cales, almacenistas materiales de construcción, canteras y graveras y otras actividades. [Ir al texto](#)

Resolución de 17 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 9 de diciembre de 2025, en la que se acuerda el calendario laboral para el año

2026 del Convenio Colectivo de sector Industrias de la Madera de la Provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Resolución de 5 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 24 de noviembre de 2025, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia, en la que se acordó el establecimiento de las tablas salariales correspondientes a la anualidad 2026 en el ámbito de aplicación del citado convenio. [Ir al texto](#)

Resolución de 5 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 5 de noviembre de 2025, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres en la que se establece el calendario laboral para el año 2026 aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio. [Ir al texto](#)

Resolución de 5 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 24 de noviembre de 2025, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia, en la que se acordó el establecimiento de las tablas salariales definitivas correspondientes a la anualidad 2025 en el ámbito de aplicación del citado convenio. [Ir al texto](#)

Galicia

ORDE do 21 de xaneiro de 2026 pola que se publica o Acordo do Consello da Xunta polo que se aproban determinadas melloras retributivas e de traballo para o persoal das institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde, con base no Acordo da Mesa Sectorial do 5 de decembro de 2025. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN do 5 de decembro de 2025, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón o depósito e a inscrición no Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (2026) (82000535011994). [Ir al texto](#)

La Rioja

CONVENIO COLECTIVO: se registra y publica el Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Urbaser SA para los centros de trabajo de la recogida de RSU de los municipios consorciados de Iregua-Leza y Recogida de envases de La Rioja para los años 2025 a 2027. [Ir al texto](#)

CONVENIO COLECTIVO: se registra y publica el Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo de Lardero de la empresa Urbaser S.A. para los años 2024 a 2027. [Ir al texto](#)

Madrid

Resolución de 16 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Nuestra Señora de la Paz. [Ir al texto](#)

Resolución de 5 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de la empresa Risi, S. A., así como del incremento salarial para el año 2026, suscrito por la Comisión Negociadora (código número 28003532011981). [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 1 de diciembre de 2025 de la Comisión Negociadora, por la que aprueba el calendario laboral para el año 2026 del convenio colectivo del Sector de Derivados del Cemento (código número 28001175011982). [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025 de la Dirección General de trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 3 de diciembre de 2025, de la Comisión Negociadora, por la que aprueba el calendario laboral y cuadro horario para el año 2026 del convenio colectivo de Ferrovial Construcción Agrupación de Centros y Oficinas Centrales Madrid (código número 28100392122024). [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del art. 6.5 del convenio colectivo del Ayuntamiento de Batres. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 1 de diciembre de 2025 de la Comisión Negociadora, por la que aprueba el calendario laboral para el año 2026 del convenio colectivo del Sector de Derivados del Cemento. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de diciembre de 2025 de la Dirección General de trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 3 de diciembre de 2025, de la Comisión Negociadora, por la que aprueba el calendario laboral y cuadro horario para el año 2026 del convenio colectivo de Ferrovial Construcción Agrupación de Centros y Oficinas Centrales Madrid. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Construcción y Obras Públicas, suscrito por la organización empresarial y por la representación sindical. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 23 de diciembre de 2025, del Consejo de Gobierno, sobre incremento retributivo del personal al servicio del Sector Público de la Comunidad de Madrid de los ejercicios 2025 y 2026. [Ir al texto](#)

Murcia

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector tomate fresco (Manipulado y Envasado). [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A. [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Molgas Energía S.A.U. [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de calendario laboral para el año 2026 del convenio colectivo regional para las actividades de carpintería, ebanistería, tapicería y varios de la Región de Murcia. [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras. [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo parcial de modificación del acuerdo de condiciones laborales de los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas para el año 2023. [Ir al texto](#)

Navarra

RESOLUCIÓN 173C/2025, de 9 de diciembre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Papeles El Carmen SAU.

173C/2025 EBAZPENA, abenduaren 9koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Papeles El Carmen SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. [Ir al texto](#)

JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STC 189/2025, de 15 de diciembre. [ir al texto](#)

Recurso de amparo 1447-2025. Promovido por don Jaime Rodríguez Botaro y otras dos personas más respecto de las resoluciones dictadas por un juzgado de primera instancia de Palma de Mallorca en procedimientos ordinario y de ejecución de títulos judiciales.

Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: indebido emplazamiento por medios electrónicos de la parte demandada e irrazonable desestimación del incidente de nulidad de actuaciones.

TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL SUPREMO

TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA

TRIBUNAL EUROPEO
DE DERECHOS HUMANOS

TRIBUNAL SUPERIOR
DE JUSTICIA



Tribunal Supremo

COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

STS 13/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 142/2023

Nº de Resolución: 2/2026

Ponente: FELIX VICENTE AZÓN VILAS

RESUMEN: Comité de Empresa Europeo. Derechos fundamentales. TRANSCOM WORLD-WIDE SPAIN, S.L.U. Determinación de la representación sindical española en el Comité de empresa europeo y forma de concretarla. No vulnera el derecho de libertad sindical la actuación de la empresa que, ante una reducción de la representatividad española de cuatro a tres personas, comunica el nombre de quienes estaban designados por los tres sindicatos con mayor representatividad, de conformidad con lo que había sido acordado anteriormente, dejando fuera de su comunicación la representación del sindicato demandante por estar anteriormente en cuarta posición debido a su menor representatividad.

COMPLEMENTO DE APORTACIÓN DEMOGRÁFICA

STS 16/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 82/2023

Nº de Resolución: 1258/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Complemento de aportación demográfica (art. 60 LGSS). Reconocimiento al varón de indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Límite infranqueable de lo solicitado en la instancia (1.500 euros). Reitera y precisa doctrina de STS (Pleno) 977/2023, de 15 de noviembre (rcud.5547/2022) y otras muchas. El importe indemnizatorio de la sentencia referencial no actúa como máximo, dada la configuración de nuestra tarea unificadora.

STS 11/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 1294/2024

Nº de Resolución: 1245/2025

Ponente: LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

Resumen: Complemento de aportación demográfica: El solicitante varón del complemento del art. 60 de la LGSS en su redacción originaria, tiene derecho al abono de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales, ante la negativa del INSS al reconocimiento del complemento una vez dictada la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/2019). La indemnización puede solicitarse en demanda aunque no se hubiera incluido la petición en la fase administrativa, en cuanto ya tenemos dicho que se puede solicitar incluso por primera vez en el acto del juicio. Pero solo puede reconocerse 1000 a los que se limita la pretensión, en observancia de las exigencias de congruencia.

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

STS 11/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 228/2024

Nº de Resolución: 1250/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: complementos no salariales: los préstamos hipotecarios proporcionados a su plantilla por Caixabank, replicando el clausulado pactado colectivamente con los sindicatos, no pueden examinarse como si correspondiera a consumidores individuales. La ausencia de una verdadera negociación individual en cada caso no comporta las mismas consecuencias que cuando eso sucede respecto de clientes particulares.

STS 10/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 133/2024

Nº de Resolución: 1224/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LÓPEZ PARADA

Resumen: complementos no salariales: Tecnológica Ecosistemas S.A. Derecho a la media dieta por desplazamiento a otro centro de trabajo sin pernoctación, conforme al convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Se reitera el criterio de la STS 1121/2025 de 25 de noviembre (rec 201/2024) en el sentido de que no es preciso que el desplazamiento se realice a otra provincia, sino que basta con que se realice a otro centro de trabajo distinto al habitual. Sin embargo, se confirma la desestimación de la demanda, porque su pretensión es que se devengue la media dieta cuando se presten servicios en un centro de trabajo distinto al designado formalmente en el contrato y la media dieta debe devengarse cuando exista un desplazamiento fuera del centro de trabajo real en el que el trabajador preste ordinariamente sus servicios, independientemente del centro de trabajo de adscripción formal.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

STS 02/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 105/2024

Nº de Resolución: 1164/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA

Resumen: Condición más beneficiosa: No tienen derecho todos los empleados de la empresa ERICSSON ESPAÑA SA -como condición más beneficiosa- al “premio de antigüedad de 25 años” cuando generen dicha antigüedad en la empresa. Dicho derecho sólo corresponde a aquellos trabajadores que hubieran sido contratados por alguna de las empresas del grupo Ericsson con anterioridad a octubre de 1997, fecha en la que se constituyó la empresa ERICSSON INFOCOM, tras escisión de ERICSSON SA e integración en ERICSSON COMUNICACIONES DE EMPRESA SA. Reitera y aplica doctrina sobre la Condición Más Beneficiosa (CMB), sobre la doble escala salarial, y se confirma la sentencia de la AN.

CONFLICTO COLECTIVO

STS 09/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 107/2023

Nº de Resolución: 1210/2025

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: ÁNGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Convenio colectivo. Se estiman las excepciones de incompetencia funcional y la de inadecuación de procedimiento. La incompetencia funcional porque los efectos de una eventual sentencia revertirían, exclusivamente, sobre el territorio de la circunscripción de un Juzgado de lo Social -en el caso de Álava- por lo que la competencia radicaría en tales Juzgados. La

inadecuación de procedimiento se estimó porque estamos en presencia de un conflicto que no es real, sino una mera consulta de futuro. En consecuencia, la resolución recurrida, sin entrar en el fondo del asunto estimó las excepciones reseñadas y absolvió a las demandadas de las pretensiones formuladas en su contra.

STS 09/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 112/2024

Nº de Resolución: 1206/2025

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: JUAN MARTÍNEZ MOYA

Resumen: conflicto colectivo: Falta de legitimación activa de la Sección del sindicato UGT, en la empresa Cofely España S.A, del centro de trabajo de Barcelona, para promover un conflicto colectivo sobre aplicación de las tablas salariales de los años 2022 y 2023 del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. La Sección sindical demandante, carece de la suficiente representatividad con relación al ámbito de afectación del conflicto, al quedar acreditado que es del centro de trabajo de Barcelona y al afectar la demanda de conflicto colectivo a otros centros de trabajo y trabajadores de otras empresas del grupo. No se cumple el principio de correspondencia. Aplica doctrina STS 21 de marzo de 1995 (rec 1328/1994), STS de 24 de febrero de 2016 (rec 268/2013), que cita STS de 11 de abril de 1994, rec. 4197/1993) y STS 678/2022 de 20 de julio (rec 67/2020). Desestima recurso.

STS 10/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 198/2024

Nº de Resolución: 1226/2025

Ponente: ISABEL OLMOS PARÉS

Resumen: Conflicto colectivo: Legitimación activa: inexistente. Conflicto colectivo a efectos de reconocer a las/os trabajadoras/es del sector (más de 15 empresas contratistas) la aplicación de las tablas salariales del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. No tiene legitimación activa el sindicato CGT que, en el ámbito del conflicto (Andalucía), solo tiene representantes en 3 provincias (no en las 5 restantes) y, dichos representantes lo son en relación a una única empresa contratista de las más de 15 existentes.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

STS 09/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 221/2023

Nº de Resolución: 1211/2025

Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGÓ

Resumen: Contrato a tiempo parcial: Paga excepcional de 1.000 euros en agradecimiento al esfuerzo y dedicación de los trabajadores durante la crisis COVID. Se abona en cuantía proporcional a la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. El colectivo afectado no presenta un desequilibrio superior al porcentaje del 60 y 40 por ciento de hombres y mujeres. No concurre discriminación indirecta por razón de sexo. Es razonable que los trabajadores a tiempo parcial la perciban en función de su jornada.

CONTRATO DE TRABAJO

STS 10/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 1247/2024

Nº de Resolución: 1218/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Contrato de trabajo: Demanda de oficio. Concorre el presupuesto de contradicción. En todos los asuntos en comparación resultan sustancialmente iguales los hechos, pretensiones y fundamentos. Copergo es una cooperativa de trabajo asociado que, en su relación con CÁRNICAS CINCO VILLAS S.A., actúa en fraude de ley. Su verdadera finalidad es la de intermediar en la prestación de mano de obra. Hay relación laboral entre los socios cooperativistas y la empresa principal en cuyas instalaciones prestan servicio. Aplica doctrina de SSTS 1154/2024, de 24 de septiembre (rcud 5766/2022) y 492/2025, de 28 de mayo (rcud 4801/2022), entre otras.

CONVENIO COLECTIVO

STS 02/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 129/2024

Nº de Resolución: 1167/2025

Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Resumen: Convenio Colectivo: Convenio Colectivo de bingos de Galicia. Impugnación del convenio. No es ilegal la previsión del convenio que establece una gratificación extraordinaria a tanto alzado y de pago único a partir de la fecha de entrada en vigor de los efectos económicos del convenio. No se trata del pago de atrasos por anualidades anteriores; ni puede tampoco calificarse como un premio de permanencia. Constituye una fórmula excepcional libremente pactada por los agentes sociales en el marco de un convenio colectivo estatutario. Que no es contraria a los parámetros jurídicos que configuran la doctrina sobre doble escala salarial.

STS 03/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 173/2024

Nº de Resolución: 1182/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZÓN VILAS

Resumen: Conflicto colectivo: Conflicto colectivo. OPERJOKU S.L. Pretensión de que se aplique a una empresa de bingo el convenio del Sector de Empresas de Restauración de Gipuzkoa. No procede al no existir un servicio de comidas o bebidas dentro de las salas de bingo, sino que solo esporádicamente se sirven bebidas a la clientela presente.

STS 16/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 148/2024

Nº de Resolución: 1263/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Convenio colectivo. Son válidas las previsiones del convenio de empresa (Sabeco) que contemplan la vigencia progresiva del convenio sectorial aplicable en la empresa cesionaria (Alcampo) con vistas a la integración societaria de las dos mercantiles. La ausencia de un convenio sectorial aplicable a la unidad productiva transmitida (supermercado) impide el juego del artículo 44.4 ET. El artículo 84.2.f) ET legitima la previsión del convenio sectorial para que se aplique progresivamente su contenido cuando se produce una subrogación empresarial en que la empresa cesionaria ya está incluida en su ámbito funcional, pero no la cedente. De acuerdo con Ministerio Fiscal desestima recurso de UGT frente a la SAN 31/2024.

STS 13/01/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 171/2024

Nº de Resolución: 3/2026

Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Convenio colectivo: Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (Madrid Digital). Suspensión de determinados preceptos del convenio

colectivo de la Agencia por aplicación de la legislación presupuestaria. Aplica doctrina de la STS 666/2020, de 16 de julio (rec. 226/2018), con las mismas partes y con el mismo convenio colectivo, sin que la supresión del último párrafo del artículo 32.2 EBEP por la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, sea argumento suficiente para modificar la consolidada doctrina de sometimiento de los convenios colectivos de los empleados públicos a la legislación presupuestaria.

COSA JUZGADA

STS 16/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4088/2023

Nº de Resolución: 1260/2025

Ponente: LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

Resumen: Cosa juzgada: La recurrida sentencia del TSJ del País Vasco que reconoció las diferencias retributivas de una investigadora predoctoral en formación con contrato suscrito antes de la entrada en vigor del RD 103/2019, vulneró del derecho de tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE de la Universidad demandada, en la variante de su vertiente de invariabilidad, intangibilidad e inmodificabilidad de las sentencias firmes. Competencia del orden contencioso administrativo para conocer de las impugnaciones contra normas con rango reglamentario, fijando entonces el alcance de su legalidad o ilegalidad. Criterios aplicables sobre los efectos de la cosa juzgada en relación con los argumentos jurídicos que integran la ratio decidiendo de la resolución considerada, dictada por la Sala III del TS, que fue desestimatoria. El argumento de la sentencia en cuestión señalando que el RD 103/2019 no podía aplicarse a contratos predoctorales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del reglamento, no podía ser luego desconocido por ninguna autoridad judicial o administrativa.

DELEGADOS DE PERSONAL

STS 16/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de recurso: 5058/2023

Nº de resolución: 1261/2025

Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Delegados de personal: Almacén y Total Distribución Logística (ATDL). Revocación del mandato de delegado de personal. El artículo 67.3 ET requiere que el voto sea “secreto”, sin que pueda ser a mano alzada. De conformidad con el Ministerio Fiscal, se confirma la sentencia recurrida.

DEMANDA

STS 02/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 154/2024

Nº de Resolución: 1168/2025

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Resumen: Demanda: Impugnación de convenio colectivo. Provincial Hostelería de Granada. Variación sustancial de la demanda. Incongruencia extra petita. El sindicato demandante introduce extemporáneamente en la fase de conclusiones del acto de juicio oral, la pretensión de condena del sindicato demandado por vulneración de la libertad sindical del demandante. Petición que no fue ejercitada en la demanda, ni en su ratificación. Constituye una variación sustancial de la demanda que debe tenerse por no formulada. Aplica doctrina.

DESEMPLEO

STS 03/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 2716/2024

Nº de Resolución: 1192/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA

Resumen: Desempleo: Subsidio por desempleo por responsabilidades familiares. Cómputo de los ingresos de la pareja de hecho con quien se tiene un hijo en común, y en particular si ha de tomarse en cuenta la cifra que el padre debe pasar como obligación de alimentos a su hija. Determinación de la renta de la unidad familiar. Se reitera doctrina contenida en la sentencia STS nº 378/2022 de 27 de abril, rcud. 141/2019 invocada de contraste, y más concretamente la recogida en STS 829/2025, de 24 de septiembre (rcud 2058/2024) que aborda un caso igual al presente. Sentencia de señalamiento adicional.

STS 04/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 2061/2024
Nº de Resolución: 1201/2025
Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Desempleo: Acceso al subsidio de mayores de 52 años por beneficiario de una previa pensión de incapacidad permanente total. Si la pensión de incapacidad no determina la superación del límite de rentas que permite el acceso al subsidio, ambas prestaciones no dejan de ser compatibles, de manera que el beneficiario

no queda obligado a optar entre ambas, por el hecho de que las cotizaciones anteriores a la incapacidad permanente total se hayan computado para alcanzar la carencia propia de la pensión de jubilación que constituye un presupuesto legal para poder lucrar el subsidio para mayores de 52 años (artículo 274.4 LGSS, en la actualidad artículo 280.1 LGSS). Diferencias entre los requisitos de acceso a la prestación de desempleo y al subsidio de mayores de 52 años. Aplica doctrina de las SSTS del Pleno 833, 834 y 835/2025, de 29 de septiembre (rcuds. 3628, 4435 y 5128/2023), seguidas por la STS 887/2025, de 14 de octubre (rcud 4234/2023).

STS 10/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 3919/2024
Nº de Resolución: 1240/2025
Ponente: ISABEL OLMOS PARÉS

Prestación por desempleo derivadas de un ERTE ETOP No COVID que sigue sin solución de continuidad a un ERTE COVID. Primer motivo: Días consumidos. Falta de contradicción. Segundo motivo: Base reguladora de la prestación por desempleo: se debe calcular considerando las cotizaciones de los últimos 180 días previos a la situación de desempleo.

DESPIDO

STS 26/11/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 4704/2024
Nº de Resolución: 1131/2025
Ponente: JUAN MARTÍNEZ MOYA

Resumen: Despido: Indemnización adicional por despido. Bonus. Incongruencia omisiva. Defectos en la formulación del recurso de suplicación.

DESPIDO COLECTIVO

STS 02/12/2025. Ir al texto

Nº Recurso: 107/2025
Nº Resolución: 1174/2025
Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA

Resumen: Despido colectivo: Despido colectivo de 10 trabajadores de esa empresa, sin acuerdo. Impugnación del despido colectivo y petición de nulidad o subsidiaria “improcedencia” por falta de buena fe, por no concurrencia de causa para el cierre de la empresa, y finalmente, por no haberse cumplido con la obligación de comunica-

ción al representante legal de los trabajadores y a la autoridad laboral de la decisión final de despido colectivo. Aplica doctrina. Se desestima el recurso y se confirma la sentencia del TSJ de Valencia que declaró el despido ajustado a derecho.

STS 10/12/2025. Ir al texto

Nº de recurso: 94/2025

Nº de resolución: 1228/2025

Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE
ESCARTÍN

Resumen: Despido colectivo: Es correcta la inadecuación de procedimiento apreciada por la sentencia recurrida respecto de quienes tenían suscrito un contrato mercantil de trabajador autónomo (motivo primero del recurso). No se quebrantaron las formas esenciales del juicio por la admisión de la prueba propuesta por las partes demandadas (motivo segundo). No se estiman las peticiones de revisión fáctica solicitadas (motivo tercero). No se estiman las infracciones de norma denunciadas (artículos 1.2 y 51 ET; artículo 7.1 y DA sexta RD 1483/2012; artículos 122 y 124 LRJS) (motivo cuarto). De acuerdo con el Ministerio Fiscal, se desestima el recurso y se confirma la sentencia recurrida.

DESPIDO DISCIPLINARIO

STS 19/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 702/2025

Nº de Resolución: 1283/2025

Ponente: LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

Resumen Despido disciplinario: Despido disciplinario por faltas injustificadas de asistencia al trabajo. El mes en el que se enmarcan las ausencias se computa de fecha a fecha, y no como el mes natural de los doce en que se divide el año, de manera

coherente con el criterio ya fijado por esta misma Sala en el caso del ya desaparecido despido objetivo por absentismo. El principio pro operario solo opera cuando no se obtiene un sentido útil de la norma tras aplicar todos los criterios interpretativos posibles, pero no de manera directa para desactivar cualquier otro criterio interpretativo. Se estima el recurso de casación y se confirma la declaración de procedencia realizada en su momento por la sentencia del juzgado de lo social.

DESPIDO OBJETIVO

STS 16/12/2025. Ir al texto

Nº Recurso: 738/2025

Nº Resolución: 1268/2025

Resumen: Despido objetivo por causas económicas. A los efectos de determinar si se han cumplido los requisitos formales, se plantea cual es la fecha de efectos del despido: la de entrega de la carta de despido a la trabajadora o la de la fecha en la que la TGSS comunica a la actora por SMS su baja en Seguridad Social. A tales efectos debe considerarse que la fecha de efectos de la extinción es la de la notificación de la carta de despido a la trabajadora.

DISCAPACIDAD

STS 02/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 59/2024

Nº de Resolución: 1163/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE

Resumen: Discapacidad: Permiso retribuido para el cuidado de un hijo discapacitado. El Protocolo de Conciliación se lo reconoce a los trabajadores que prestan servicios en centros de trabajo con horario general. No tienen derecho a disfrutarlo los trabajadores de los centros de trabajo

con horarios especiales. No constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, ni por asociación.

STS 22/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 4968/2024

Nº de Resolución: 1285/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZÓN VILAS

Resumen: Discapacidad: Se analiza los límites y carga de la prueba de la obligación empresarial de readaptación y recolocación en puesto de trabajo compatible con su estado de quien ha sido declarada “no apta” por el servicio de prevención. El despido merece la calificación de improcedente por no haber cumplido la empresa con su carga de probar el cumplimiento de su obligación de readaptación o recolocación.

STS 22/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 4968/2024

Nº de Resolución: 1284/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZÓN VILAS

Resumen: Discapacidad: Se analiza los límites y carga de la prueba de la obligación empresarial de readaptación y recolocación en puesto de trabajo compatible con su estado de quien ha sido declarada “no apta” por el servicio de prevención. El despido merece la calificación de improcedente por no haber cumplido la empresa con su carga de probar el cumplimiento de su obligación de readaptación o recolocación.

EJECUCIÓN

STS 09/12/2025

Nº de Recurso: 164/2025

Nº de Resolución: 1207/2025

Ponente: JUAN MARTÍNEZ MOYA

Resumen: Ejecución: Smart Delivery Routes S.L. Solicitud presentada por la empresa interesando el despacho de ejecución de un auto dictado por la Sala de lo Social del TSJ homologando una transacción entre las partes de un proceso de impugnación de despido colectivo que terminó por sentencia declarando la nulidad del despido. Se recurren en casación el auto de la Sala de lo Social del TSJ denegando la solicitud del despacho de ejecución interesada por la empresa, en la que se pedía la devolución de cantidades por una lista de trabajadores no subrogados en el acuerdo de homologación. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de ejecución de resoluciones judiciales. Aplicación de las reglas de ejecución de títulos judiciales (art. 247.2 y 235.4 LRJS). No concurren causas legales para denegar el despacho. Anulación de los autos dictados, ordenando a la Sala abrir ejecución. Estimación el recurso de casación formalizado por la empresa.

STS 13/01/2026. Ir al texto

Nº de Recurso 245/2025

Nº de Resolución: 5/2026

Ponente: LUIS MARÍA GÓMEZ GARRIDO

Resumen: Ejecución. Corporación de Radio Televisión de Galicia, S.A (CRTVG). La completa ejecución de un título ejecutivo dictado en proceso de conflicto colectivo, en el que se ordenaba que se dejaran de encomendar ciertas funciones a los redactores de la entidad, es compatible con que parte de dichos redactores las continuaran realizando temporalmente de manera voluntaria, a la vez que la empresa tomaba otras medidas, como recurrir a la contratación externa para evitar que se afectara la programación, e iniciar los trámites del art. 41 del ET. El supuesto considerado no guarda relación alguna con el esquirolaje en el caso de huelgas.

HORAS EXTRAORDINARIAS

STS 02/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 126/2024

Nº de Resolución: 1166/2025

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: RAFAEL ANTONIO LÓPEZ PARADA

Resumen: Horas extraordinarias: Conflicto colectivo en el que se pretende que el cálculo del salario de las horas extraordinarias, de las horas de jornada de atención continuada (JAC) y del plus de disponibilidad no sea el regulado en las tablas salariales del convenio, sino otro superior calculado en base a la inclusión de todo tipo de complementos salariales que tenga reconocida la persona trabajadora. El Tribunal Superior de Justicia desestimó la demanda sin entrar en el fondo considerando que se estaba planteando un conflicto regulatorio y no jurídico y que además no se impugnaba la legalidad del convenio por el procedimiento adecuado para ello. El recurso no contiene un motivo casacional dedicado a combatir estos pronunciamientos, sino que el único motivo de recurso se refiere únicamente al fondo laboral del litigio. Aunque en el seno del único motivo se aborda la cuestión procesal, aunque sea sin un motivo separado para ello, el recurrente expresamente excluye la pretensión de declaración de ilegalidad del convenio. Si no se cuestiona la legalidad de las tablas salariales firmadas el pronunciamiento del TSJ no puede reputarse incorrecto, dado que lo que se pretende es su modificación. Se desestima.

HUELGA

STS 10/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 127/2024

Nº de Resolución: 1222/2025

Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Huelga: De conformidad con el artículo 2.2 d) LOLS y con el artículo 3.2 del Real Decreto-ley 17/1977, interpretado por la STC 11/1981, el sindicato SITES estaba legitimado para convocar la huelga que registró ante la autoridad laboral. De conformidad con el Ministerio Fiscal, se confirma la sentencia recurrida que así lo declaró.

STS 17/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 4032/2024

Nº de Resolución: 1277/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA

Resumen: Huelga: el comportamiento de la empresa constituye una conducta calificable de esquirolaje, si bien esa cuestión de fondo está condicionada por una actuación procesal de la sala de suplicación que la empresa impugna en su recurso, cual es la no aceptación por el TSJ de las menciones genéricas de documentos para fundamentar las revisiones fácticas que pidió en su recurso de suplicación, y que la sala de lo Social del País Vasco no atendió, por lo que no accedió a las revisiones de hechos interesadas.

STS 13/01/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 35/2023

Nº de Resolución: 1/2026

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Huelga: Impugnación de pacto fin de huelga regulando condiciones de trabajo en transporte sanitario de Aragón. 1º) La decisión sobre los avatares que afectan a la asociación patronal firmante de los acuerdos controvertidos es cuestión que debe resolverse prejudicialmente (art. 10.1 LOPJ). No existe litispendencia suspensiva.

2º) Modalidad procesal adecuada. Aplica doctrina. 3º) Legitimación activa de la Comunidad Autónoma. Aplica doctrina. 4º) No cabe que una asociación patronal que ya ha acordado válidamente su propia disolución suscriba un acuerdo colectivo con valor de convenio. De conformidad con Ministerio Fiscal, desestima recursos frente a la STSJ Aragón 487/2022.

JURISDICCION

STS 10/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 225/2024

Nº de Resolución: 1227/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Jurisdicción: corresponde al orden contencioso-administrativo. USIT-EP (sindicato de profesorado de Religión) cuestiona el modo de gestar el calendario escolar aprobado por la Consejería correspondiente de la Comunidad Autónoma de Madrid. No estamos ante actos del empleador público, sino ante una actuación de la Administración en cuanto investida de facultados propias de esa condición. Su contenido no es laboral sino educativo; en todo caso, los efectos reflejos refieren tanto a personal laboral (propio o ajeno) cuanto funcional; las anomalías en el procedimiento de consulta y participación habrían de ventilarse también ante el orden contencioso.

Se considera la Orden una disposición de carácter general, o un acto sujeto al Derecho Administrativo, lo cierto es que la competencia no corresponde en ningún caso al orden social. Y lo mismo cabe decir si, en lugar de atender a la materia, se centra la atención en el procedimiento.

STS 11/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 4983/2024

Nº de Resolución: 1251/2025

Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Jurisdicción: El orden social es competente para conocer de la impugnación de la extinción de un contrato administrativo para la provisión temporal de vacante, por cobertura de la plaza, toda vez que la demanda se fundaba no solo en que la contratación habido sido inusualmente larga, sino en el carácter fraudulento de la contratación administrativa que se denunciaba encubría una relación laboral. Aplica doctrina de las SSTs 278/2025, de 2 de abril (rcud 2453/2024); 520/2025, de 30 de mayo (rcud 2619/2024); y 862/2025, de 1 de octubre (rcud 3801/2024), que diferencian el supuesto de los examinados por las SSTs 49/2024, de 11 de enero (rcud 1673/2022), y 608/2025, de 24 de junio (rcud 4595/2023), en los que únicamente se denunciaba la duración inusualmente larga de la contratación administrativa.

STS 22/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 43/2025

Nº de Resolución: 1287/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE

Resumen: Jurisdicción: el orden jurisdiccional competente es el contencioso-administrativo, para resolver la demanda de despido interpuesta por la actora, que prestaba servicios para el Ayuntamiento de Boadilla del Monte en virtud de varios nombramientos como personal eventual hasta que fue cesada.

STS 16/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 4546/2025

Nº de Resolución: 1266/2025

Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Resumen: Jurisdicción: La jurisdicción social es competente para el conocimiento de una pretensión en la que la trabajadora, contratada en virtud de sucesivos contratos administrativos al amparo de la normativa propia de la Comunidad Foral de Navarra, solicita ahora que se declare la improcedencia del que entiende despido producido, previo reconocimiento de su condición de trabajadora fija, o subsidiariamente indefinida no fija, por entender que ha concurrido fraude en la contratación administrativa en la modalidad de atención a otras necesidades (STS 278/2025 de 2 de abril -rec. 2453/2024). Distinto es el caso en el que se pone en juego única y exclusivamente una duración injustificadamente larga de la vinculación administrativa, sin cuestionar que la misma se correspondiera con la causa legalmente prevista en el caso (STS 49/2024 de 11 de enero -rec. 1673/2022-). Reitera doctrina y distingue supuestos. Sentencia de señalamiento adicional.

STS 29/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 326/2025

Nº de Resolución: 1288/2025

Ponente: ÁNGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Personal eventual de confianza mediante sucesivos nombramientos administrativos desde 1996, sin solución de continuidad. Las funciones desempeñadas exceden con mucho de las de confianza y asesoramiento especial, pudiéndose encuadrar en las ordinarias del ayuntamiento; tienen carácter permanente y, además, su ejercicio revela la concurrencia de los elementos determinantes de la relación laboral. Impugnación del cese. Competencia del orden social. Voto particular.

LIBERTAD SINDICAL

STS 10/12/2025. Ir al texto

Nº Recurso: 92/2024

Nº Resolución: 1220/2025

Ponente: JUAN MARTÍNEZ MOYA

Resumen: Libertad sindical: Crédito horario limitado a sindicatos más representativos. Impugnación del artículo 38 bis del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Acumulación de crédito horario previsto para delegados de personal y Comité de empresa, solo a sindicatos más representativos en el nivel estatal del sector. No es contrario al derecho a la libertad sindical, en su vertiente funcional de acción sindical, ni resulta discriminatorio, limitar el ámbito subjetivo para la acumulación del crédito horario solo a los sindicatos que acrediten una implantación mínima (representatividad) en el nivel estatal del 10% en el sector. La previsión pactada resulta congruente con la LO 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (artículos. 6 -Tít. III de la representatividad sindical-) y 9 (Tít. IV, sobre la acción sindical), y atendiendo a otras previsiones del citado convenio colectivo estatal descansa en causa objetiva y razonable. Desestima recursos de sindicatos que no alcanzan dicha representación.

STS 10/12/2025

Nº de recurso: 125/2024

Nº de resolución 1221/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA

Resumen: libertad sindical: si ha sido bien convocado ese sindicato por la Junta de CyL a reuniones informativas sobre la ordenación y actuación de los órganos impli-

cados en la contratación del colectivo de profesores encargados de impartir religión católica en diferentes centros públicos no universitarios. Pese a lo acontecido en años anteriores, en el año 2023 sí fue convocado a dicha reunión, por lo que no hubo tal vulneración. Se confirma la sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid).

STS 13/01/2024. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 184/2024

Nº de Resolución: 4/2026

Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Libertad sindical Universidad del País Vasco (UPV/EHU). La interpretación del Acuerdo de 8 de enero de 2015 realizada por la sentencia recurrida, en virtud de la cual cada sindicato o sección sindical tiene derecho a la lista de distribución correspondiente a su ámbito de representación, se adecua a los cánones interpretativos aplicables.

MEJORA VOLUNTARIA

STS 10/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 136/2024

Nº de Resolución: 1225/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZÓN VILAS

Resumen: Mejora voluntaria: Pretensión de que se anule la decisión del Comité Intercentros relativa a una mejora de prestaciones de seguridad social. No procede al ser razonable la argumentación de la sentencia recurrida que responde a la previsión literal del convenio y ya ha sido resuelta por el TS en sentencia relativa a modificación de prestaciones tras convenio colectivo anterior con idéntica redacción.

STS 18/12/2024. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 86/2024

Nº de Resolución: 1282/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE

Resumen: Mejora voluntaria: Incapacidad temporal. Se reclama que se calcule el complemento incluyendo la cantidad abonada por la empresa en el mes anterior a la baja médica en concepto de guardias médicas presenciales y localizables.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

STS 11/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 261/2024

Nº de Resolución: 1244/2025

Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA

Resumen: MSCT: Adscripción de todos los centros de trabajo de la empresa Su-
ministros, Importaciones y Mantenimientos
Electrónicos, SA, (SERMICRO) al convenio
colectivo estatal de empresas de consulto-
ría, tecnologías de la información y estudios
de mercado y de la opinión públicas. Au-
sencia de mala fe en el procedimiento de
modificación.

STS 17/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 179/2024

Nº de Resolución: 1269/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZÓN VILAS

Resumen: MSCT: Pretensión de que se de-
clare la nulidad de la MSCT por haberse
incumplido con los requisitos formales. Se
estima el recurso y se declara que no hay
nulidad por haberse limitado la empresa a

aplicar un cambio jurisprudencial en materia de tiempo de trabajo. Reitera doctrina.

MOVILIDAD FUNCIONAL

STS 10/12/2024. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 72/2024

Nº de Resolución: 1219/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA

Resumen: Convenio colectivo para las empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa dependientes del DEPARTAMENTO de EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES e INVESTIGACIÓN del GOBIERNO VASCO. Determinación de si las funciones asignadas al personal de cocina y office han de incluir la recepción de menús o de la materia prima, la presentación, las condiciones higiénicas de transporte, envasado, etiquetado, caducidad y temperatura y la recogida de muestras. El TSJ País Vasco estimó la demanda parcialmente, declarando que no tenían obligación de verificar la calidad y cantidad de los menús (petición a la que se allanaron las codemandadas), pero sí les correspondía asumir esas otras obligaciones. Se confirma la sentencia de instancia.

STS 10/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 167/2023

Nº de Resolución: 1215/2025

Ponente: LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

RESUMEN: Norwegian Air Resources Spain, S.L. Interpretación del acuerdo suscrito el 12 de junio de 2021 entre la compañía y la legal representación de los trabajadores, en el seno de un procedimiento de despido colectivo, en el que se incluyó un Plan de Acompañamiento Social y, en concreto, con relación al alcance del apartado b/ d., en el que se contemplaba

la posibilidad de que los comandantes (CPT) pudieran también desempeñar funciones de copiloto (FO) en ciertas circunstancias. Cuando los comandantes realizan funciones de copiloto, la formación, horas de vuelo y uniformidad son las correspondientes a las funciones realizadas y no las del rango.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS 03/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 217/2024

Nº de Resolución: 1183/2025

Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Negociación colectiva: Conflicto colectivo. Sector del Panaderías de A Coruña. Pretensión de que se aplique la cláusula de ultraactividad indefinida y se active la revisión salarial; asimismo se pretende la invalidez de la negociación por estar bloqueada durante más de 3 años, lo que equivale a abandono de la misma y además haber cambiado trascendentalmente la representatividad de los sindicatos y aumentado la del demandante que ha quedado fuera del banco social. No procede estimar el recurso contra la sentencia que estimo las pretensiones de la demanda.

STS 09/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 149/2024

Nº de Resolución: 1214/2025

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: ÁNGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Negociación colectiva: Impugnación del VII Convenio Colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de Atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana. Nulidad del Acuerdo de la Comisión Negociadora de la revisión salarial de 2023 por el que se fijan las ta-

blas salariales para los años 2023, 2024 y 2025, por falta de llamamiento a la asociación empresarial demandante que, a pesar de no haber firmado el convenio, ostentaba legitimidad negociadora para formar parte de la negociación del acuerdo de revisión.

STS 18/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 158/2024

Nº de Resolución: 1281/2025

Ponente: ANA MARÍA ORELLANA CANO

Resumen: Negociación colectiva: Impugnación de convenio colectivo. Se desestima. El convenio colectivo de la empresa demandada, durante su vigencia, no podrá ser afectado por el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad. Aplica doctrina.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS 27/11/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 39/2025

Nº de Resolución: 1153/2025

Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO
URESTE GARCÍA

Resumen: Personal laboral administración pública: Convocatoria extraordinaria de estabilización de empleo. Gobierno Vasco. Congruencia de la sentencia combatida que desestimó la demanda resolviendo todas las cuestiones debatidas, salvo la calificada de novedosa factura.

STS 02/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de recurso: 207/2024

Nº de resolución: 1172/2025

Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO
URESTE GARCÍA

Resumen: Personal laboral administración pública: Consejería de Presidencia de la Junta de Castilla y León. Conflicto colectivo. Interpretación del Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019 y del posterior convenio colectivo para el Personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León (art. 16), ante la falta de convocatoria a las plazas de promoción interna de personal correspondientes a las OEP de 2017 y 2018, subsumidas en la OEP de 2022 en plazo de ejecución.

STS 11/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4066/2024

Nº de Resolución: 1248/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen. Personal laboral administración pública: Las previsiones del Convenio Único para el personal de la Administración General del Estado sobre cambio de puesto de trabajo en caso de incapacidad permanente total (si hay vacante y se cumplen otros requisitos) son aplicables a los casos en que (de acuerdo con el artículo 48.2 ET) esa declaración es provisional. Reitera y actualiza doctrina de STS 16 diciembre 2013 (rcud 327/2013).

PLANES DE IGUALDAD

STS 03/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 94/2024

Nº de Resolución: 1178/2025

Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Planes de Igualdad: Plan de igualdad no negociado con los sindicatos

más representativos y representativos. Supuesto no subsumible en la excepcionalidad apuntada por la STS 661/2025, de bloqueo negocial o negativa a negociar por parte sindical. Aplica doctrina.

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

STS 03/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4904/2023

Nº de Resolución: 1185/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LÓPEZ PARADA

Resumen: Prestación por nacimiento y cuidado de menor: en una familia monoparental la única progenitora que disfrutó de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tiene derecho también al disfrute de la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido.

STS 16/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 2675/2023

Nº de Resolución: 1259/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: prestación por nacimiento y cuidado de menor. Permiso por nacimiento y cuidado de menor. Se reconoce el derecho de la única progenitora a la acumulación de las diez semanas que hubieren correspondido al otro progenitor. Aplica STC 140/2024, de 6 de noviembre, que declara la inconstitucionalidad de los arts. 48.4 ET y 177 LGSS, siguiendo el criterio de las SSTs 118/2025 de 19 febrero (rcud 878/2022) y 121/2025 de 21 febrero (rcud 1562/2023), que rectificaron la doctrina. Sentencia de señalamiento adicional.

PRUEBA

STS 17/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 861/2023

Nº de Resolución: 1270/2025

Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA

En un supuesto de despido disciplinario, no procede acordar la nulidad de actuaciones ante la falta de aportación por la empresa -Securitas Direct España, SAU- de la prueba acordada, al afectar a una de las varias conductas imputadas y mantenerse otros datos fácticos que las sustentan. Sobre la quiebra de la garantía de indemnidad (segundo motivo): falta de la necesaria identidad.

RECURSO DE SUPLICACIÓN

STS 16/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 302/2024

Nº de Resolución: 1262/2025

Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Resumen: Recurso de suplicación: Cabe recurso de suplicación contra la sentencia de instancia porque la modificación es de carácter colectivo. Aplica SSTs 206/2018, de 26 de febrero, rcud. 974/2016; 945/2016, de 11 de noviembre, rcud. 3325/2014, entre otras. Retribución variable. Inexistencia de contradicción en cuanto a la calificación como sustancial de la medida empresarial en litigio. Son diferentes los hechos y circunstancias de las sentencias en comparación.

RENFE

STS 10/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 231/2023

Nº de Resolución: 1217/2025

Ponente: ISABEL OLMOS PARÉS

Resumen: Grupo Renfe. No tienen derecho al complemento de especialización centros de gestión (clave 291), el personal operativo de conducción adscrito a los centros de gestión de operaciones del Grupo Renfe, que realicen funciones efectivas dentro de los citados centros, sin perjuicio de que, a nivel individual, acreditaran realizar tareas de operativos comerciales en los mismos.

STS 13/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 93/2025

Nº de Resolución: 7/2026

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

RENFE. Convocatorias de movilidad geográfica. Tienen derecho a participar en ellas quienes están obligados a determinada permanencia como consecuencia de un cambio de destino. Las normas de procedimiento administrativo no son aplicables a la adopción de decisiones en materia laboral. Aplica y amplía doctrina de STS 1063/2024. Separándose del Informe de Fiscalía, desestima recurso empresarial frente a la SAN 2/2025.

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

STS 17/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 2833/2024

Nº de Resolución: 1273/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LÓPEZ PARADA

Resumen: Riesgo durante la lactancia: Suspensión del contrato y prestación por riesgo durante la lactancia natural. Existiendo una exposición a agentes químicos que supone indiciariamente un posible riesgo para la salud del lactante, corres-

ponde a quien sostenga la denegación de la prestación acreditar la inexistencia del riesgo en las condiciones concretas del caso, para lo cual deben realizar una evaluación de riesgos completa y conforme a norma, incluyendo la necesaria caracterización de la exposición y del riesgo resultante y de la eficacia de las medidas preventivas. A falta de dicha prueba la prestación ha de ser reconocida, permitiendo que la trabajadora durante el periodo de lactancia natural se aleje del foco de riesgo. Aplica doctrina de sentencias 353/2018, de 3 de abril de 2018, rcud 762/2017; 667/2018 (pleno), de 26 de junio de 2018, rcud 1398/2016; 739/2018, de 11 de julio de 2018, rcud 396/2017; 53/2019, de 24 de enero de 2019, rcud 2037/2017; 89/2019, de 6 de febrero de 2019, rcud 4016/2017; 828/2019, de 4 de diciembre de 2019, rcud 2343/2017; 102/2021, de 27 de enero de 2021, rcud 3263/2018 (que es la que aquí se ha invocado como sentencia de contraste); 632/2021, de 16 de junio de 2021, rcud 3978/2018; 161/2025, de 27 de febrero de 2025, rcud 1182/2023 (relativa a los aspectos procedimentales de la tramitación de la prestación) y 877/2025, de 2 de octubre de 2025, rcud 2306/2024. Análisis de las exigencias normativas de la evaluación de riesgos laborales cuando se refiere a riesgos químicos, en particular los que puedan afectar a la lactancia natural.

SALARIO

STS 03/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 114/2024

Nº de Resolución: 1179/2025

Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Salario: Tablas salariales: Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones SAU. Inter-

pretación del artículo 14 del convenio colectivo aplicable efectuada por la comisión de vigilancia e interpretación del convenio colectivo respecto de la actualización de las tablas salariales para 2023, interpretación que la sentencia recurrida considera adecuada. De conformidad con el Ministerio Fiscal, se confirma la sentencia recurrida que así lo declaró.

STS 12/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 166/2024

Nº de Resolución: 1252/2025

Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Resumen: Salario: Controladores de tránsito aéreo. Doble escala salarial. Art. 141 ter del III Convenio Colectivo. Complemento personal transitorio por adaptación al puesto de trabajo de los grupos 7 y 8. Constituye una injustificada desigualdad de trato la exclusión de los trabajadores que se incorporan a esas dependencias con posterioridad a los que pertenecen a la promoción 30.

STS 13/01/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 258/2024

Nº de Resolución: 6/2026

Ponente: LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

RESUMEN: Salario. Doble escala salarial. General Dynamics Santa Barbara Sistemas SA. Los complementos ad personam nº 18, nº 52 y nº 62, previstos en el convenio colectivo aplicable al caso (directamente o por remisión a redacciones previas), no constituyen una doble escala salarial discriminatoria, en cuanto se viene a compensar conceptos retributivos previamente suprimidos. No existe inconveniente para que tales complementos se reconozcan también a trabajadores incluidos en una bolsa de contratación, que habían pres-

tado servicios previamente y habían cesado por causas ajenas a su voluntad o habían sido relevistas. El carácter estático de los complementos no se desmiente porque, de acuerdo con su naturaleza y las normas y jurisprudencia aplicables al caso, deban computarse a otros efectos (retribución de vacaciones, pagas extraordinarias y mejoras de incapacidad temporal).

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL

STS 17/12/2025. Ir al texto

Nº de Recurso: 4577/2024

Nº de Resolución: 1279/2025

Ponente: JUAN MARTÍNEZ MOYA

Resumen: subrogación convencional: Interpretación de la cláusula que garantiza la obligación de subrogación prevista en los convenios colectivos sectorial y provinciales (Toledo y Guadalajara) de limpieza de edificios y locales cuando la empresa principal traslada sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudica el servicio de limpieza a otra empresa. Inaplicación de esta cláusula en la situación en la que la empresa principal -Día Retail- cerró tres de sus centros logísticos ubicados en Arroyomolinos (Madrid), Mejorada del Campo (Madrid) y el de Azuqueca de Henares (Guadalajara), procediendo a trasladar su operativa a un nuevo centro en Illescas (Toledo), y adjudicando el servicio de limpieza a Cycle Servicios Castilla-La Mancha S.L. En el caso, no estamos ante la continuidad de la contrata de limpieza porque el nuevo centro constituye, por su dimensiones y organización, una nueva unidad productiva de la principal con identidad propia y diferente a los centros que se cerraron, que, además, exigió un acuerdo colectivo en la empresa principal sobre MCST y movilidad geográfica. Se desestima rcud de la empresa saliente Limpiezas Alarcón S.L.

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 04/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 115/2025

Nº de Resolución: 1197/2025

Ponente: ANA MARÍA ORELLANA CANO

Resumen: Sucesión de empresa: la Consejería de Sanidad Universal y Salud Pública de la Generalitat Valenciana no tenía la obligación de subrogarse en los trabajadores que prestaban los servicios de análisis clínicos y microbiología, que se vieron afectados por el despido colectivo tramitado por Torrevieja Diagnósticos SL, derivado de la reversión de la actividad del hospital a la Consejería, en virtud de lo preceptuado en el II Acuerdo sobre subrogación de trabajadores en la contratación pública de la Comunidad Valenciana, aprobado por la Resolución de 9 de mayo de 2023. No hay sucesión porque no ha habido reversión del servicio sino la externalización.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

STS 16/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de recurso: 4789/2024

Nº de resolución: 1267/2025

Resumen: Suspensión del contrato de trabajo: Endesa Generación, SA. Premio de fidelidad. El trabajador acogido al “Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el periodo 2013-2018” tiene derecho a recibir la parte proporcional del premio de fidelidad, en especial porque en la cláusula sexta de su pacto de suspensión del contrato de trabajo se acordó expresamente el mantenimiento de “los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo a todos los efectos.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 10/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 132/2024

Nº de Resolución: 1223/2025

Ponente: JUAN MARTÍNEZ MOYA

Resumen: Tiempo de trabajo. Trabajo nocturno (art.36 ET) Impugnación de convenio colectivo. Nulidad de parcial de los artículos 37 y 39 del Convenio Colectivo de la empresa Autotransporte Turístico Español S.A (ATESA) que contemplan la percepción de los pluses por trabajos a turno y por prolongación de la jornada laboral por parte de los trabajadores que prestan servicios por turnos en periodo nocturno, por ser contrarios al artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) al excluir y compensar la retribución específica del trabajo nocturno. Aplica STS de 18 de junio de 2012 (rcud 3755/2011). Se desestima recurso de la empresa.

STS 16/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 193/2024

Nº de Resolución: 1265/2025

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Tiempo de trabajo: Interpretación de los preceptos convencionales aplicables. Transporte sanitario. El tiempo de trabajo prestado de forma voluntaria (para intervenir en eventos deportivos o similares) debe considerarse hora extraordinaria, sin necesidad de esperar a que finalice el año. Aplica criterios sobre interpretación de convenios colectivos y, de conformidad con Ministerio Fiscal, desestima recurso de la empresa accionante.

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

STS 17/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 408/2025

Nº de Resolución: 1280/2025

Ponente: ANA MARÍA ORELLANA CANO

Resumen: Tutela de derechos fundamentales: Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales. La indemnización por daño moral derivado de la vulneración de un derecho fundamental ha de ser fijada por el órgano judicial, cuando sea muy difícil para la parte, el establecimiento de las bases para su cuantificación.

VACACIONES

STS 02/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de resolución 1171/2025

Nº de recurso 192/2024

Ponente: ISABEL OLMOS PARÉS

Resumen: Determinar si procede la inclusión del complemento salarial denominado “Incentius” durante el disfrute de sus vacaciones.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

STJUE 29/01/2026

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Prestación en forma de una tarjeta electrónica para fomentar la formación continua del personal docente y mejorar sus competencias profesionales — Concesión reservada a los profesores contratados por tiempo indefinido — Discriminación de los profesores con contrato de duración determinada — Jurisprudencia nacional que excluye la concesión a posteriori de la ventaja controvertida a los profesores afectados cuando estos ya no forman parte del sistema educativo — Sustitución, bajo determinadas condiciones, por el derecho a una indemnización por daños y perjuicios »

En el asunto C-654/24 [Bariello], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por Tribunale ordinario di Ravenna (Tribunal Ordinario de Rávena, Italia), mediante resolución de 8 de octubre de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de octubre de 2024, en el procedimiento entre M. M. y Ministero dell’Istruzione e del Merito, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual, en el caso de una acción ejercitada por un profesor con contrato de duración determinada para subsanar la privación indebida, como consecuencia de la aplicación de una normativa nacional contraria a dicha disposición, de una ventaja económica de un importe de 500 euros anuales, concedida mediante una tarjeta electrónica que permite adquirir bienes y servicios destinados a fomentar la formación continua del personal docente, por una parte, se supedita la concesión *a posteriori* de dicha tarjeta al requisito de que ese profesor siga formando parte del sistema educativo y, por otra parte, en caso de que no se le conceda *a posteriori* esa tarjeta, el mencionado profesor solo puede invocar el derecho a la indemnización del perjuicio sufrido por no habersele concedido dicha tarjeta si cumple ciertos requisitos específicos, siempre que todos esos requisitos se apliquen también a los profesores contratados por tiempo indefinido que soliciten la concesión *a posteriori* de la misma tarjeta y que las modalidades procesales que regulan el ejercicio de ese derecho a indemnización respeten, además, los principios de equivalencia y de efectividad.

STJUE 29/01/2026. [Ir al texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas — Trabajadora contratada sobre la

base de sucesivos contratos de duración determinada — Cláusula 5 — Medidas dirigidas a sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada — Normativa nacional que no permite la conversión del contrato de trabajo pero establece, en particular, la reparación del perjuicio sufrido »

En el asunto C-668/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán, Italia), mediante resolución de 7 de octubre de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de octubre de 2024, en el procedimiento entre Eliz Erkut Duygu y Fondazione Teatro alla Scala di Milano, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, tal como es interpretada por un tribunal supremo nacional, en virtud de la cual las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que tienen por objeto sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada mediante la conversión automática de tales contratos en un contrato de trabajo por tiempo indefinido no son aplicables al sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, y que establece, como medidas sancionadoras de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en ese sector, por una parte, la posibilidad de conceder un importe mínimo en concepto de indemnización por el daño sufrido, cuya prueba puede aportarse por vía de presunción, sin perjuicio de que se obtenga la reparación de un daño mayor, y, por otra parte, la posi-

bilidad de que se genere la responsabilidad de los directivos de esas fundaciones en caso de negligencia grave o de infracción dolosa por parte de estos de la normativa nacional relativa a dichos contratos, siempre que esas medidas permitan sancionar de manera efectiva el abuso constatado, lo que compete hacer al órgano jurisdiccional remitente. En el supuesto de que dicho órgano jurisdiccional considere que tales medidas no permiten sancionar de esa manera la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, le incumbirá interpretar, en la medida de lo posible, su Derecho nacional de conformidad con dicha cláusula a fin de garantizar la plena efectividad de la Directiva 1999/70 y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 13/01/2025 . CASO I.Ç. c Turquía. [Ir al texto](#)

Artículo 6 § 1 (Civil) • Juicio justo • Revisión judicial insuficiente del despido de un profesor en una universidad de fundación, de conformidad con un decreto-ley de estado de emergencia, sobre la base de que su nombre apareció entre los usuarios de ByLock, un servicio de mensajería utilizado, según las autoridades, exclusivamente por una organización terrorista armada • El tribunal de primera instancia no reunió información y documentos relacionados con la exactitud y validez del motivo invocado por el empleador del solicitante • Los jueces de primera instancia no le dieron al solicitante una oportunidad genuina de impugnar este motivo de despido • Desequilibrio, en detrimento del solicitante, incompatible con el principio de igualdad de armas • Disputa que podría tener graves consecuencias para la carrera del solicitante debido a sus implicaciones para su lealtad a su empleador Artículo 15 • Incumplimiento de los requisitos de un juicio justo no justificado por la excepción en caso de estado de emergencia • El decreto-ley de estado de emergencia no excluye de forma clara y explícita la revisión judicial de las medidas adoptadas para su implementación • Restricciones impuestas al derecho del so-

licitante a un juicio justo que exceden lo estrictamente necesario en las circunstancias.

STEDH 15/01/2026. Caso Reczkowicz c. Polonia. Ir al texto

Violación del artículo 6, apartado 1 (derecho a un juicio justo) del Convenio Europeo de Derechos Humanos. El caso se refiere a las quejas presentadas por una abogada que alega que la Sala Disciplinaria del Tribunal Supremo de Polonia, que resolvió un caso que la afectaba, no era un tribunal establecido por ley y carecía de imparcialidad e independencia. Denuncia, en particular, que la Sala Disciplinaria, una de las dos salas de nueva creación del Tribunal Supremo, está compuesta por jueces nombrados por el presidente de Polonia por recomendación del Consejo Nacional del Poder Judicial (CNJ), el órgano constitucional polaco que garantiza la independencia de tribunales y jueces, y que ha sido objeto de controversia desde la entrada en vigor de la nueva legislación que estipula, entre otras cosas, que sus miembros ya no son elegidos por los jueces, sino por el Sejm (la cámara baja del Parlamento). Este caso es una de las 38 demandas contra Polonia presentadas entre 2018 y 2021 en relación con diversos aspectos de la reorganización del sistema judicial polaco iniciada en 2017*. El Tribunal subraya que su labor no consiste en evaluar la legitimidad de la reorganización del sistema judicial polaco en su conjunto, sino en determinar si, y en caso afirmativo, cómo, los cambios afectaron a los derechos de la Sra. Reczkowicz en virtud del artículo 6, apartado 1, del Convenio. El Tribunal considera que el procedimiento de nombramiento de jueces se vio indebidamente influenciado por los poderes legislativo y ejecutivo. Esto constituye una irregularidad fundamental que afecta a todo el proceso y socava la legitimidad de la Sala Discipli-

naria del Tribunal Supremo, que examinó el caso de la demandante. Por lo tanto, la Sala Disciplinaria no era un «tribunal establecido por ley» en el sentido del Convenio Europeo.

STEDH 15/01/2025. Caso Bilinsk c. Polonia. Ir al texto

Art. 6 § 1 (civil) • Acceso a los tribunales • Incapacidad del juez del tribunal de distrito para recurrir a la revisión judicial de su traslado no consentido entre dos divisiones del mismo tribunal, cada una de las cuales juzga un área legal diferente • Art. 6 aplicable en su vertiente civil • En circunstancias de casos específicos, existencia de una disputa sobre el “derecho” de un miembro del poder judicial a ser protegido contra el traslado arbitrario entre las dos divisiones del mismo tribunal • Primera condición de la prueba de Eskelinen satisfecha • Segunda condición de la prueba de Eskelinen no cumplida ya que la exclusión de una revisión judicial de la decisión de traslado no está justificada por razones objetivas en interés del Estado • Falta de independencia del Consejo Nacional de la Judicatura reformado • Garantías procesales insuficientes • Esencia misma del derecho de acceso a los tribunales afectada.

STEDH 22/01/2025. Caso Kaya c. Bélgica . Ir al texto

Violación del artículo 6, párrafo 1 (derecho a un juicio justo) del Convenio Europeo de Derechos Humanos. El Tribunal considera que la participación del Juez A.B. como juez de primera instancia en el procedimiento ante el Tribunal Penal, y posteriormente como asesor en el procedimiento ante el Tribunal de Casación, podría haber suscitado dudas objetivamente justificadas sobre su imparcialidad y, por lo tanto, haber

puesto en tela de juicio la imparcialidad del propio Tribunal de Casación al examinar el recurso del demandante.

Violación del artículo 6, párrafo 2 (presunción de inocencia) del Convenio. El Tribunal considera que las declaraciones realizadas en la prensa por el Fiscal Laboral D.M., miembro de la Fiscalía que procesó al demandante ante el Tribunal Penal, incitaron al público a creer en la culpabilidad del demandante en el procedimiento que entonces estaba pendiente de apelación y violaron su presunción de inocencia.

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 08/01/2026. Caso **Tafzi El hadri y el Idrissi Mouch c. España** . [Ir al texto](#)

Art. 8 • Obligaciones positivas • Vida privada • Desestimación de la acción civil por difamación de dos educadores sociales contra un periódico y un periodista por un artículo que los identificaba por sus nombres completos y afirmaba que habían expuesto a menores, en el centro en el que trabajaban, a adoctrinamiento religioso alineado con ideologías fundamentalistas islamistas • Art. 8 aplicable • Margen de apreciación no excedido • Ejercicio de equilibrio de los tribunales nacionales entre los derechos en pugna de los arts. 8 y 10 de conformidad con los criterios establecidos en la jurisprudencia del Tribunal.

Tribunal Superior de Justicia

STSJ ILLES BALEARS, SOCIAL, NÚM. 84/2024 de 15-2-2023 (RS 464/2022)

Despido nulo por embarazo. Garantías de maternidad. Protección antidiscriminatoria. [Ir al texto](#)

La STSJ de Illes Balears de 15 de febrero de 2023 declara la *nulidad objetiva del despido* de una trabajadora embarazada cuyo contrato temporal era fraudulento, al apreciarse tanto la inconcreción de la causa del contrato como la falta de alta en la Seguridad Social, lo que determina la condición de trabajadora fija ex art. 15.2 ET. El Tribunal revoca la sentencia de instancia, que había calificado el despido como improcedente, y aplica la tutela reforzada del art. 55.5.b) ET y 108.2.b) LRJS, subrayando que la nulidad por embarazo opera de forma automática y objetiva, sin exigir conocimiento empresarial previo del estado de gestación, conforme a la doctrina constitucional y del Tribunal Supremo. Además, la Sala realiza una relevante consideración final alineada con la jurisprudencia del TJUE (asunto *Porras Guisado*), poniendo de relieve la insuficiencia del sistema español al limitarse a una tutela reparadora ex post y no preventiva frente al despido de trabajadoras embarazadas.

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

El Director General de la OIT insta a dar una respuesta centrada en el ser humano al cambio tecnológico y la fragmentación del mercado laboral mundial. [Ir al texto](#)

Los acuerdos de empresas transnacionales en 2025 se centraron en los derechos fundamentales, la seguridad en el trabajo y la debida diligencia. [Ir al texto](#)

La calidad del empleo a nivel mundial se estanca pese a un crecimiento resiliente. [Ir al texto](#)

La OIT publicará una actualización de 2026 sobre las tendencias mundiales del mercado laboral. [Ir al texto](#)

Una guía práctica explica términos clave sobre derechos laborales, cadenas de suministro y comercio. [Ir al texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la web



MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Cuentas trimestrales no financieras de los sectores institucionales. Trimestre 3/2025. [Ir al texto](#)

Encuesta de población activa. Trimestre 4/2025. [Ir al texto](#)

Estadística de flujos de la población activa. Trimestre 4/2025. [Ir al texto](#)

Estimación mensual de nacimientos. Noviembre 2025. [Ir al texto](#)

Estimación del número de defunciones mensuales. Noviembre 2025. [Ir al texto](#)

Estimación del número de defunciones semanales. Semana 1 del año 2026. [Ir al texto](#)

Indicadores de actividad del sector servicios [Ir al texto](#)

Índice de cifras de negocios en la industria. Noviembre 2025. [Ir al texto](#)

Índice de Cifras de Negocios en la Industria. [Ir al texto](#)

Índices de comercio al por menor. Noviembre 2025. [Ir al texto](#)

Índices de Comercio al por menor. [Ir al texto](#)

Indicadores de confianza empresarial. Trimestre 1/2026. [Ir al texto](#)

Índice de garantía de competitividad. Noviembre 2025. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Consumo. [Ir al texto](#)

Índice de precios al consumo. Avance. Diciembre de 2025. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Consumo Armonizado. [Ir al texto](#)

Índice de precios de consumo armonizado. Avance. Diciembre 2025. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Exportación (IPRIX) y de Importación (IPRIM) de Productos Industriales. [Ir al texto](#)

Índice de Precios Industriales (diciembre 2025). [Ir al texto](#)

Índice de Producción Industrial (noviembre 2025). [Ir al texto](#)

Índices de precios de materiales y nacional de la mano de obra. Marzo 2025. [Ir al texto](#)

Índice de producción del sector servicios. Noviembre 2025. [Ir al texto](#)

Índice de Referencia de Arrendamientos de Vivienda. [Ir al texto](#)

Nomenclátor. Población activa por unidad poblacional. 01/01/2025. [Ir al texto](#)

Ponderaciones IPCA. [Ir al texto](#)

Ponderaciones IPC. [Ir al texto](#)

Sociedades mercantiles. Mensual. Noviembre 2025. [Ir al texto](#)

No te pierdas nuestras publicaciones temáticas en la web



CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



A propósito de Schmidt

(2002, 124 min.)

Dirección:

Alexander Payne

Guion:

Alexander Payne

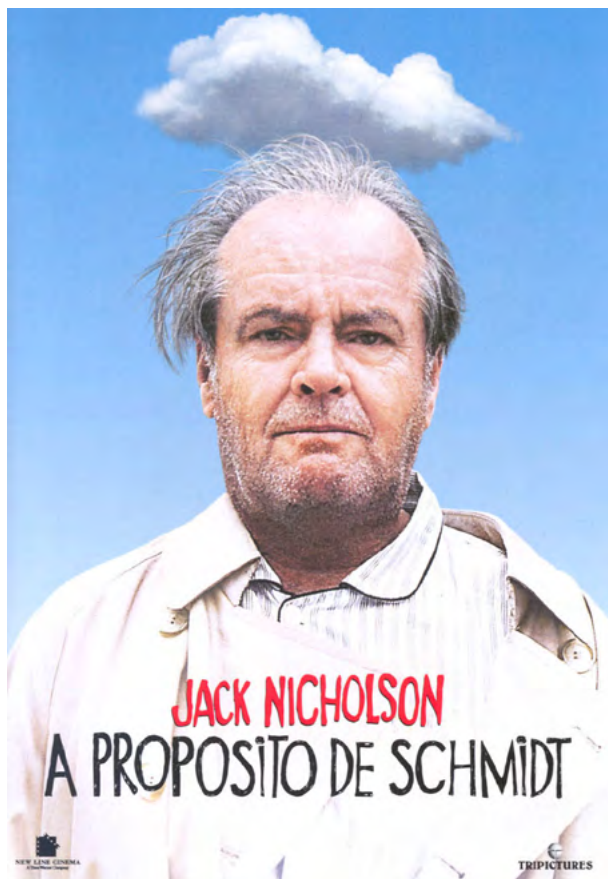
Producción:

New Line Cinema

Disponible en Netflix

No estamos ante una novedad, ya que han pasado casi 25 años desde su estreno, pero somos fans absolutos de las tragicomedias de Alexander Payne, el director de Nebraska, hijo de emigrantes griegos, y cuya mayor obsesión siempre ha sido el recuperar sus raíces europeas, lo que ha demostrado estudiando español (en la Universidad de Salamanca), a lo que añadiremos su devoción por Bergman y, en especial, hacia esa maravillosa oda a la melancolía que se llama “Fresas salvajes”..., hasta añadir a su nacionalidad estadounidense la griega que por sangre le corresponde en el año 2023.

A través de ritmos suaves, que no lentos, Payne acostumbra a describir con precisión de cirujano a sus particulares antihéroes,



conmovedores y un poco patosos, hasta dibujar resultados extrañamente atractivos. Payne nos habla de tipos que ya han llegado (o superado) la mediana edad y se encuentran a un momento de crisis existencial que, tras experimentar su particular odisea, consiguen religarse con la vida. Y es ahí donde se produce el pequeño milagro de la transformación, tanto para su devenir como para nosotros, como espectadores.

En este interesante e íntimo a la vez, cine de autor, los mejores se han puesto bajo las órdenes de Payne, lo que, además, les ha reportado grandes críticas. Ahí tenemos al torpe padre viudo de Shailene Woodley en *Los descendientes* (globo de oro para George Clooney); a un Paul Giamatti metido a divorciado deprimido y profesor cascarrabias en *Entre copas* y *Los que se quedan* (globo de oro), o a Bruce Dern, ese un anciano con demencia incipiente en *Nebraska* (nominación al Oscar).

El gran Jack Nicholson también obtuvo su recompensa al apostar por el director griego americano, siendo galardonado con un óscar por su interpretación del desnortado Warren Schmidt, un ejecutivo de seguros que sufre, de golpe, la pérdida de su estatus profesional (la jubilación), la muerte de su esposa y la insoportable idea de que su querida hija vaya a casarse con un majadero de manual.

A pesar de tomar como punto de partida un material tan dramático, suceden escenas terriblemente divertidas como los momentos de desahogo con su ahijado a distancia, un niño tanzano atendido por una misión, a quien envía, junto con el cheque mensual, cartas envueltas en ira, miedo y soledad. Jack Nicholson está soberbio en esa actuación que él mismo ha reconocido como “*la más carente de egoísmo que ha ofrecido*”. ¡No se puede dudar!, sobre todo viendo la escena donde su mujer le obliga a orinar sentado.

La verdad es que Nicholson se aleja de su inveterado histrionismo por ofrecer una interpretación llena de matices, igual que esa decencia confusa que va mostrando a lo largo de la película. Extraordinario el momento en el que se encuentra subido en lo alto de la caravana, además de la escena final. En realidad, el completo del filme está salpicado de dardos de sarcasmo, tristeza o comicidad. El resto del elenco ofrece también interpretaciones deliciosas, desde la exasperada hija (Hope Davis), pasando por el novio inútil y cutre (un irreconocible Dermot Mulroney) o esa suegra hippy y descocada (Kathy Bates).

Blues/Rock/Soul. Los tres colores básicos...



Tom Waits

“Bone machine”

(Island, 1992, Rock alternativo)

Waits hace tiempo que venía reclamando un espacio dentro de nuestra contribución contra cultural, aunque seguramente es esa su condición de artista inclasificable lo que nos ha hecho complicado darle la alternativa hasta hoy.

No es sencillo definir en pocas palabras el estilo cultivado por nuestro protagonista, condicionado por un timbre vocal desagradable, muchas veces oscuro, a la búsqueda de una mimesis con unos textos en los que

se describen cuadros de costumbres de lo más bizarro. El típico cantante acabado que uno espera a ver en un bar de mala nota, haciendo ese último bolo a modo de testamento antes de suicidarse lanzando su coche por un acantilado.

Sus comienzos están muy vinculados con la quinta del *Laurel Canyon* (Eagles, Rondstat, Zappa, Jackson Browne...), bien ambientada en el biopic sobre Elton John al que prestamos atención en su día. De ese excipiente, sintonizado con la poesía beat de los 60, y que también había servido de inspiración para Dylan, tomó Waits su primer impulso, hasta conseguir paulatinamente que su personaje eclipsara los diversos ropajes musicales de que se ha ido sirviendo a lo largo del tiempo. Precisamente, este LP que aquí proponemos podemos considerarlo uno de los más ambiciosos desde el punto de vista instrumental, lo que lo hizo acreedor al Grammy 93 al mejor álbum de música alternativa.

Abrimos con Waits una puerta para aquellos que no desprecian ninguna oportunidad, aunque lo cierto es que, a nuestra edad, en la que el instinto de conservación hace tiempo ganó la partida a la curiosidad, se suele acusar el miedo y la pereza a abrirnos a lo desconocido.

...y sus Derivados (combinaciones, permutaciones y perversiones).



Peter Gabriel

“So”
(Virgin, 1986, Art Rock)

En 1986, Peter Gabriel parecía un producto de otra época, bastante más conocido por su aportación en Génesis que por los cuatro discos que hasta ese momento había editado en solitario, con la única excepción, quizá, del primero de ellos; ese que los fans bautizaron como *Car*, al aparecer en su portada el detalle de la ventana de un coche azul salpicado por la lluvia. De hecho, podríamos decir que *So* abre una serie nueva, que completan otros dos álbumes

también titulados con monosílabo (*Us*, 1992, y *Up* 2002), con la que el británico ayudó a la digestión de los tres últimos lustros del milenio.

Los extraordinarios temas ocultos del LP (*Red Rain*, *Mercy Street*) fueron eclipsados por dos éxitos MTV, más conocidos por sus vídeos, *Sledgehammer* y *Big time*, y cuya expresión artística es aún hoy impactante. Fue quizá la notoriedad de esas producciones videográficas lo que empujó al disco hacia el *mainstream*, por cuyos pasillos ya transitaba displicente, con cetro dorado y capa de armiño, el viejo socio de Gabriel, Phil Collins.

So es también un disco que pretendía sintonizar con sonidos procedentes de África y la India, muy presentes los primeros en otra producción de ese mismo año (*Graceland*), que sirvió a Paul Simon para reivindicar una entonces declinante carrera en solitario y vivir de rentas prácticamente hasta hoy. Para dar vida a esos pulsos, Gabriel contó en su elenco con una sección rítmica de lujo, conformada por los más habituales Tony Levin (King Crimson) y Manu Katché (colaborador con Sting, Dire Straits, Bee Gees...), a los que acompañaron otros ilustres, como el ex Police Stewart Copeland. La producción quedó a cargo de Daniel Lanois, que al año siguiente firmaría con Eno el definitivo y vanguardista *Joshua Tree* de los U2.

Jazz/Experimental



Nathan and Noah East

"Father Son"
(*Eastern Star*, 2025; Jazz)

Sobre Nathan East algo tienen que saber los seguidores de Eric Clapton, por ser su habitual bajista a lo largo de esos años en los que el *bluesman* británico fue más conocido. Esta digna condición había sido asumida antes por Nathan East al servicio de otros grandes solistas como Stevie Wonder, Michael Jackson, Ray Charles, habiendo participado en producciones para

Elton John, Madonna, Whitney Houston y muchos más.

East adoptó el bajo después de haberse estrenado con el piano y el violonchelo. Pero su salto al primer nivel vino tras girar con su banda con el orondo Barry White, *primo tenore* del DiscoSoul. Esta inmersión en la música más ligera le abrió la puerta al selecto circuito de los músicos de sesión, siendo reclutado por personajes como Dionne Warwick o Lionel Richie, alquilando su talento al mejor postor hasta que fue llamado a filas por Eric Clapton en la cima de su éxito (bisagra de los años 80 y 90).

Su inclinación jazzística le llevó en los años 90 a formar *Fourplay*, junto con Bob James (piano), Lee Ritenour (Guitarra) y Harvey Manson (batería). No obstante, no hemos querido traer aquí ninguno de los discos acreditados por ese conjunto, y que también recomendamos. Hemos preferido decantarnos por el muy reciente *Father son*, grabado junto a su hijo Noah a los teclados, y en el que se recrea un buen puñado de clásicos, con la ayuda de una serie de invitados procedente de la lista de contactos de papá, en la que participa el ya venerable *SlowHand*, casi de la familia.