

TRIBUNAL SUPREMO**TS. El poder disciplinario del empresario: no es nula la sanción impuesta cuando esta se corresponde con una infracción de menor gravedad a la calificada**

El poder disciplinario del empresario. Malos tratos de palabra. Principio de tipicidad y proporcionalidad entre calificación y sanción. Determinación de si es nula la sanción impuesta cuando esta se corresponde con una infracción de menor gravedad a la calificada. Trabajador que comete una infracción muy grave y es sancionado conforme a una falta grave.

El derecho sancionador laboral se rige por el principio de legalidad y tipicidad. Estos principios exigen que las conductas constitutivas de infracción disciplinaria, así como las sanciones correlativas previstas para cada tipo de infracción, estén predeterminadas normativamente, de ordinario en la ley o convenio colectivo aplicable, de manera que el destinatario pueda predecir con suficiente grado de certeza las conductas que constituyen infracción y el tipo y grado de sanción del que puede hacerse merecedor quien la cometa. El principio de tipicidad impone, por tanto, una concordancia necesaria, clara y exacta entre la falta tipificada y la sanción aplicada. Cada falta debe sancionarse con las medidas previstas para su gravedad y no otras. Dicho de otro modo, no cabe desvirtuar la calificación jurídica de la conducta ilícita imponiendo una sanción prevista para una falta de distinta gravedad. Este principio garantiza la seguridad jurídica y el derecho de defensa del sujeto responsable de la conducta ilícita, quien conoce de antemano a qué atenerse si incurre en una infracción determinada. El problema en el caso que nos ocupa es que la ruptura de la congruencia entre infracción y sanción se ha producido «a la baja», esto es, se califica la falta como muy grave de forma correcta, pero luego se castiga más levemente, con una sanción que, aunque también recogida en el convenio colectivo de aplicación, corresponde al nivel más bajo de las sanciones graves. De esta forma, la trabajadora solicita la nulidad de la sanción porque en vez de imponerle una sanción de 2 días de suspensión de empleo y sueldo, la empresa debería haber impuesto al menos 11 días por así exigirlo los principios de legalidad y tipicidad. Sobre este asunto hay que decir que sancionar con ponderación y mayor levedad una infracción de más entidad constituye sin duda una aplicación exquisita de los principios inspiradores de la llamada teoría gradualista. Ejercer el *ius puniendi* (derecho sancionador) con mayor benevolencia cuando se pudo hacer más gravemente, ello, en principio, beneficia al trabajador, pues la desproporción favorable le sitúa ante una sanción mucho más leve (en nuestro caso solo 2 días de suspensión de empleo y sueldo). No hay que olvidar que en el ámbito disciplinario laboral los incumplimientos que constituyen los tipos infractores son de carácter contractual, y es el propio perjudicado por tal comportamiento, el empresario, el que ejerce esa disciplina. En este contexto, los principios inspiradores del derecho sancionador en general impiden que el juez y el titular de ese derecho (el empresario) puedan saltarse la correspondencia entre infracciones y sanciones y elegir estas a capricho, pero habría una excepción: que la elección recaiga sobre una sanción inferior. En el caso, los hechos objetivamente eran muy graves, y la sanción elegida por el empresario no siguió la tipicidad contemplada en el convenio imponiendo una sanción correspondiente a infracción menos grave, pero lo hizo en el pleno ejercicio de la potestad disciplinaria: el empresario es quien

tiene la facultad de sancionar o no la infracción, o incluso condonar la sanción impuesta cualquiera que fuera, lo que lleva a aceptar tal posibilidad consistente en elegir una sanción inferior. Quien sanciona es el propio sujeto perjudicado (directa o indirectamente) por la falta cometida, por lo que es lógico y admisible que puedan tener lugar condonaciones totales o parciales del castigo, o incluso la propia renuncia a ejercer el poder de sancionar, salvo que mediare abuso de derecho o fraude, circunstancias por completo ausentes en nuestro caso. En definitiva, no se pueden extrapolar miméticamente las estructuras sancionadoras administrativas al campo del derecho laboral. Por último, es necesario resaltar: 1.º No surge ninguna desventaja o consecuencia desfavorable desde la perspectiva de las garantías aplicables en materia de sanciones: la empresa ha de cumplir con las correspondientes al nivel de gravedad que posea la falta, y tampoco en el ámbito procesal se observa perjuicio alguno (art. 115.3 LRJS y concordantes). 2.º De concurrir comportamientos fraudulentos acreditados, ello daría lugar a aplicarles las consecuencias legalmente previstas (arts. 6.3 y 7.2 Código Civil), y 3.º Los plazos de prescripción son los concordantes con la gravedad de la falta o conducta, no con la de la sanción (art. 60.2 ET). En definitiva, el empresario, que tiene el poder de dejar sin sanción un determinado comportamiento de uno de sus empleados que pudiera ser constitutivo de infracción disciplinaria, cuando decide sancionarlo, puede hacerlo acudiendo a una sanción de menos gravedad que la convencionalmente prevista para el tipo infractor, naturalmente, esa sanción más leve elegida también debe estar prevista y tipificada en el convenio colectivo, no pudiendo crear una sanción *ex novo*.

([STS, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2025, rec. núm. 3011/2023](#))

TS. Personal laboral de la administración de la Comunidad de Madrid: tiene derecho a que el permiso por exámenes sea disfrutado durante el día completo con independencia de los turnos de trabajo

[Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid. Derecho a que el permiso por exámenes sea disfrutado durante el día completo del examen, con independencia de los turnos de trabajo.](#)

En el caso analizado la cuestión que se suscita consiste en determinar si las licencias retribuidas por exámenes que prevé el artículo 123 del convenio colectivo, que es reproducción del artículo 48 del TREBEP, han de concederse para los días completos en los que tengan lugar los correspondientes exámenes o si solo han de serlo por el tiempo indispensable necesario, cuando aquel establece que «el trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes: [...] e) para concurrir a exámenes [...] durante los días de su celebración». La duración por días no es contraria a la finalidad de la licencia, como tampoco lo sería su concesión por el tiempo necesario para el examen. El criterio de la concesión por días es más generoso y evita conflictos de aplicación, mientras que el criterio del tiempo necesario pondera más la limitación del coste que las licencias suponen para el empleador, pero ello no es razón para estimar que el primer criterio sea ilógico o contrario a la finalidad de la norma. Por ello, no se han vulnerado las reglas de los artículos 1.284 y 1.286 del Código Civil, pues no hay dualidad de sentidos en la expresión literal y la interpretación establecida por la sentencia de

instancia no es contraria a la eficacia de la cláusula, ni a su naturaleza y objeto. La interpretación de la sentencia recurrida se ajusta también al artículo 3.1 del Código Civil, pues se atiende al sentido propio de las palabras de la norma y a su finalidad. Tampoco se infringe el artículo 20 del ET, porque la delimitación por convenio colectivo de la duración de una licencia no es contraria al ámbito del poder de dirección empresarial que fija ese artículo. La interpretación que realiza la sentencia recurrida de la norma convencional es clara consecuencia de la aplicación de los criterios tanto gramatical como sistemático. De acuerdo con el criterio gramatical la expresión «durante los días de su celebración» pone de manifiesto la voluntad de quienes negociaron el convenio colectivo de que el permiso se extienda a todo el día del examen, cuando pudieron haber utilizado cualquier otra expresión e incluso hace referencia a parte del día, pero también al día previo o subsiguiente. Respecto al criterio de interpretación sistemática no debemos olvidar que existen otros artículos del mismo convenio en el que se realiza una referencia directa y expresa al tiempo indispensable para cumplir el deber para el cual se prevé el permiso. Es fácilmente deducible que cuando en el desarrollo de la negociación colectiva se ha pretendido que un permiso estuviera limitado al tiempo imprescindible para cumplir con su objetivo, se ha expresado de manera explícita, lo que lleva a la conclusión de que cuando no ha sido así y, por el contrario, se hace referencia a un periodo temporal como es «día», la voluntad en la negociación no puede ser la del tiempo indispensable.

([STS, Sala de lo Social, de 4 de junio de 2025, rec. núm. 23/2024](#))

TS. No es tiempo de trabajo a todos los efectos el empleado por los trabajadores designados presidente y vocales de las mesas electorales en los procesos de selección de representantes de los trabajadores en la empresa

Tiempo de trabajo. Desempeño de funciones como miembros de las mesas electorales de los procesos de elección de representaciones unitarias de las personas trabajadoras en la empresa. Solicitud de horas extraordinarias o descanso adicional por el tiempo que exceda de la jornada.

La jurisprudencia del TJUE establece que hay tres elementos constitutivos en el concepto de «tiempo de trabajo» del artículo 2.1 de la Directiva 2003/88 CE, a saber, el elemento profesional, el de autoridad y el espacial. El elemento de autoridad y profesional implica que el trabajador esté a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones, entre las que se incluye la asistencia a cursos de carácter obligatorio. En cuanto al elemento espacial, comporta estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad. El TJUE se ha decantado por dar prevalencia al criterio de autoridad frente a los otros dos, sobre todo frente al elemento espacial, poniendo como ejemplo las guardias localizadas de bomberos, donde lo determinante no es la realización de una actividad profesional real o habitual ni la presencia o no en el centro de trabajo, sino la sujeción a las obligaciones impuestas por el empresario que implican limitación de la libertad. Los trabajadores que forman parte de las mesas electorales, mientras ejercen esas funciones, se hallan presentes en el centro de trabajo, pero no lo están por imposición

empresarial, sino para cumplir un deber legal inexcusable. En ese sentido, durante ese tiempo no está presente ningún factor organizativo-empresarial, más allá del que la empresa ponga a disposición de los trabajadores para la organización de la votación. Todo lo relativo al proceso electoral queda al margen del poder de organización y dirección del empresario, incluso de la negociación colectiva, la cual no puede alterar ciertas reglas legales, como introducir un sistema de votación telemático distinto al presencial y al voto por correo previstos en el artículo 75.1 del ET. El sistema binario resultante de la directiva y de la jurisprudencia del TJUE exige en todo caso que, para ser tiempo de trabajo, las funciones sean las propias o habituales o, en todo caso, vinculadas directamente con ellas y, sobre todo, impuestas por el empresario. En ese sentido, el hecho de que el trabajador que forme parte de las mesas electorales no esté descansando, no determina necesariamente que sea tiempo de trabajo. Se trata de una obligación legal, no contractual, tanto para los trabajadores como para el empresario, ya que habiendo promovido los trabajadores o sus representantes un proceso electoral, es la ley y el reglamento el que ordena quienes lo llevan a cabo y de qué forma debe procederse para elegir a los representantes. La obligación dimana de la ley, no del empresario. Y por eso mismo, las funciones son las establecidas legalmente, el empresario no interviene y, de hacerlo, como hemos visto, sería a través de la negociación colectiva, con respeto a la ley y al reglamento, no de forma unilateral, sin que pueda derivarse de ello un directo interés empresarial, ya que dicha actividad es ajena a su capacidad de organización. No hay pues conexión entre las tareas de miembros de las mesas electorales y las funciones o tareas habituales. El hecho de que el resultado del proceso, esto es, la existencia de representantes unitarios con los que después puede negociar revierta en beneficio de la empresa, no conecta esas funciones con las suyas propias, ya que ningún provecho o beneficio económico, productivo o técnico, en sentido estricto, se deriva de ello para la empresa. Por todo ello, no puede afirmarse que sea tiempo de trabajo el destinado a formar parte del proceso electoral, en las mesas electorales, sin perjuicio de que ese tiempo sea retribuido, como una licencia, de modo análogo a lo que sucede con el derecho a ausentarse del trabajo para ejercer el derecho al sufragio activo, como admite la propia empresa y, sin perjuicio, de los efectos jurídicos o económicos derivados de esa consideración de permiso o licencia retribuida, la cual precisamente atiende a la utilidad que para la empresa tiene la elección de representantes, esto es, un interlocutor válido a efectos, por ejemplo, de la negociación colectiva. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2023, núm. 75/2023, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 4 de junio de 2025, rec. núm. 234/2023](#))

TS. Registro de planes de igualdad: la autoridad laboral no puede efectuar un control de legalidad previo a su depósito

Planes de igualdad. Registro administrativo. Denegación por la autoridad laboral por no ajustarse la composición de la comisión negociadora al RD 901/2020 y por no incluir determinados contenidos mínimos como la auditoría retributiva.

El legislador ha optado por que los planes de igualdad se registren con arreglo a la misma normativa y procedimiento aplicable a los convenios colectivos y ante el mismo

órgano administrativo, ya que no parece posible negar que un plan de igualdad pactado colectivamente es un producto de la negociación colectiva, como lo son los convenios colectivos. En ese contexto, no es admisible el concepto de aprobación u homologación del producto de la negociación colectiva, puesto que la fuerza normativa del convenio, como vino a destacar la doctrina iuslaboralista inmediatamente posterior a la Constitución y al ET, no deriva de ningún acto administrativo aprobatorio, sino de la propia potestad normativa de los interlocutores sociales, de su capacidad de regular de forma pactada sus intereses colectivos. El órgano registral puede y debe realizar un control formal para comprobar que lo que es objeto de registro se acomoda a lo que puede registrarse. Debe controlar además que se presenta por el sujeto legitimado para hacerlo y con las firmas, el formato y la documentación complementaria que exige la norma, requiriendo en otro caso la subsanación dentro del plazo legal previsto (puesto que en otro caso debe entenderse admitido el registro por silencio administrativo positivo). Pero lo que no puede hacer es convertir el acto de inscripción registral en un control pleno de legalidad, porque en tal caso estaría resucitando, bajo otro nombre, el control de legalidad que contenían las Leyes de 24 de abril de 1958 y 38/1973, de 19 de diciembre de 1973. Por el contrario, el control de legalidad está reservado a los tribunales y puede ser instado por cualquier parte legitimada (incluida la autoridad laboral) y el mismo versa sobre dos aspectos: a) Sobre el contenido de lo pactado y b) Sobre la legitimación de los interlocutores que pactan, la correcta constitución de la comisión negociadora y el procedimiento seguido para alcanzar el acuerdo. El control de legalidad de ambos aspectos está sujeto a una reserva de jurisdicción y no puede quedar atribuido a la Administración. Por tanto, el acto de tramitación del registro de los planes de igualdad (al igual que ocurre con los convenios colectivos) no puede reinterpretarse como un control de legalidad ejercitado plenamente por la Administración. En el caso analizado, tenemos un plan de igualdad negociado y pactado con una comisión negociadora formada por dos miembros de cada uno de los sindicatos con representación en la empresa (USO, UGT, CC. OO. y ELA) y con un peso en votos proporcional a su representación, por lo que la Administración no puede asumir constitucionalmente funciones de control de la legalidad, más allá de que se le pueda reconocer legitimación activa para impugnar el plan de igualdad ante los tribunales competentes. En el caso de los planes de igualdad negociados y pactados, su naturaleza de convenio colectivo y su sumisión a los mismos trámites de registro del título III del ET lleva a que se entiendan incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 163 de la LRJS. En cuanto al otro elemento objeto del control de la autoridad registrante en este caso, que es la obligación de incluir en el plan de igualdad una auditoría retributiva, existe una controversia jurídica sobre la legislación aplicable al plan de igualdad pactado y si *ratione temporis* es exigible o no la inclusión como contenido preceptivo de la auditoría salarial, es decir, una cuestión de legalidad de lo pactado (por su eventual insuficiencia en relación con el contenido prescrito por la norma) que excede de lo meramente formal y por el contrario es parte del control de legalidad. No se trata de que necesariamente la Administración deba acceder pasivamente al registro de todo plan de igualdad que le sea presentado al registro y que venga pactado por quienes tienen *prima facie* una apariencia de negociadores colectivos, puesto que nada le impide el análisis de este para obtener conclusiones sobre su conformidad a Derecho y actuar en consecuencia. Pero el resultado de tal análisis, cuando sea negativo, habría de seguir las mismas pautas aplicables a los convenios colectivos, a cuyas normas y procedimientos de registro se ha remitido la legislación sobre planes de igualdad, esto es, no podrá por sí misma la

Administración declarar su ilicitud y denegar el registro, sino que, en todo caso, deberá acudir al proceso judicial de impugnación del acuerdo colectivo. (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2023, rec. núm. 851/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2025, rec. núm. 111/2023)

TS. El Tribunal Supremo recuerda que, en caso de concurrencia, no tiene prioridad aplicativa el convenio de ámbito infraempresarial sobre el sectorial.

Concepto de centro de trabajo y convenio colectivo aplicable. Contrato en el que se hace constar como centro de trabajo un domicilio que está dado de alta ante la autoridad laboral en los términos previstos en el artículo 1.5 del ET (Madrid), encontrándose el centro de trabajo real en otro punto geográfico que no ha sido dada de alta desde el punto administrativo (Ávila).

Aunque el concepto de centro de trabajo tiene unos contornos indeterminados, ello no supone que pueda dejarse al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo. Debe negarse que el alta administrativa sea un elemento constitutivo de su existencia, siendo lo decisivo, para determinar el concepto, que se trate del lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de servicios y donde la empresa tenga implantados elementos productivos destinados a tal fin. En el caso analizado, los demandantes, que prestan sus servicios de forma permanente en Ávila, deben ser considerados adscritos al centro de trabajo de la empresa en dicha localidad, al margen de que el mismo no esté dado de alta administrativamente ante la autoridad laboral. En cuanto a si es de aplicación el convenio colectivo suscrito entre la empresa y la representación legal de sus trabajadores o, por el contrario, es de aplicación el convenio colectivo sectorial para la provincia donde se encuentra el centro de trabajo donde prestan servicios los trabajadores, hay que tener en cuenta que el convenio firmado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT) tiene carácter inferior a la empresa, ya que su ámbito territorial se encuentra limitado a los centros de trabajo de esta en la Comunidad de Madrid. Ello implica que no cabe predicar la prioridad aplicativa que se establece en el artículo 84.2 del ET, la cual solo se impone respecto del convenio de empresa o del convenio colectivo de grupo o de empresas vinculadas. Del juego de los apartados 1 y 2 del artículo 84 del ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ningún otro ámbito inferior ni precisión si sobre estos últimos tendrían repercusión las mismas materias. En el supuesto objeto de controversia, no debió ser estimado el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social, en la medida en que esta última partió de la consideración de que los demandantes prestan sus servicios fuera del ámbito territorial del convenio negociado entre la empresa y la RLT, de ámbito infraempresarial y, en consecuencia, dicho convenio no les resulta de aplicación. Igualmente quedó establecido en la misma que existe un centro de trabajo en Ávila y, por tanto, el convenio colectivo que la empresa pretende aplicar tiene

ámbito infraempresarial, sin que goce de prioridad aplicativa respecto al sectorial provincial. En definitiva, en caso de concurrencia entre convenio de ámbito infraempresarial y convenio de sector, el primero no tiene prioridad aplicativa sobre el segundo. (*Vid.* STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2023, rec. núm. 31/2023, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2025, rec. núm. 3187/2023](#))

TS. La persona contratada por una ETT y cedida en misión debe beneficiarse de la mejora voluntaria prevista en el convenio colectivo de la empresa usuaria para los casos de incapacidad temporal

Trabajadores contratados por una ETT. Derecho a percibir la mejora voluntaria en caso de incapacidad temporal que contemplan los convenios aplicables a las empresas usuarias en las que han prestado servicios en virtud de contratos de puesta a disposición.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994 –LETT– (tras la redacción de 2010), la Directiva 2008/104/CE y la reciente STJUE de 22 de febrero de 2024 (asunto C-649/2022), ha quedado de manifiesto que la doctrina que viene manteniendo la Sala en esta materia carece de soporte, por lo que es preciso acomodarla al tenor tanto de la propia LETT cuanto de la directiva. De esta manera resulta que dentro del concepto de «condiciones esenciales de trabajo y empleo» de nuestro artículo 11 de la LETT y del artículo 5 de la directiva queda comprendida la remuneración que la persona cedida debe percibir. El concepto de remuneración ha de ser interpretado de forma amplia, por lo que debe incluir también las mejoras voluntarias que puedan contemplar los convenios de las empresas usuarias. Resulta evidente que, si el actor hubiera sido contratado directamente por la empresa usuaria, habría percibido esa mejora en caso de incapacidad temporal. Solo con el reconocimiento de esa mejora se garantiza la igualdad de trato con trabajadores en las mismas condiciones de la empresa usuaria cumpliéndose así con la finalidad perseguida por la directiva comunitaria y el tenor actual de nuestra LETT. No existen en el caso de autos elementos que permitan afirmar que paralelamente el trabajador ha tenido algún tipo de ventaja compensatoria. A estos efectos ninguna diferencia se observa entre la incapacidad permanente del caso del TJUE y la temporal del presente, ya que en ambos se trata de compensar al trabajador por la pérdida de ingresos resultante de esa inhabilidad para ejercer su profesión habitual.

([STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2025, rec. núm. 673/2023](#))

TS. Prestación en favor de familiares: el requisito de haber cumplido 45 años no es susceptible de interpretación con perspectiva de género

Prestación en favor de familiares. Requisito de haber cumplido 45 años. Interpretación con perspectiva de género. Solicitante –mujer–, a quien le faltaban 43 días para cumplirlos.

Esta Sala ya ha tenido ocasión de aplicar el mencionado criterio interpretativo respecto a las prestaciones en favor de familiares, si bien en relación no con el requisito de la edad del beneficiario, como aquí ocurre, sino en relación con la naturaleza de la pensión que percibía el causante. Así, hemos sostenido que el contenido del artículo 217.1 c) de la LGSS (pueden causar estas prestaciones «los titulares de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente»), que se reitera con idéntica dicción en el artículo 226.2 de la LGSS, debe interpretarse con perspectiva de género para incluir también a los causantes que vinieran percibiendo una pensión SOVI a través de una interpretación normativa acorde con los postulados impuestos por la – LOIEMH–, a lo que se anuda la doctrina del TJUE. Pues no solo es incontestable la abrumadora feminización de las pensiones de vejez SOVI, sino que, en aplicación del concepto de discriminación por asociación, se evidencia que las prestaciones en favor de familiares se generan en número significativamente superior por parte de personas beneficiarias del sexo femenino. Sin embargo, la anterior doctrina no puede trasladarse mecánicamente al supuesto que estamos examinando, ya que la interpretación con perspectiva de género no resulta determinante para la resolución del caso, puesto que lo que se estableció en la sentencia recurrida va más allá de lo que significa interpretar y aplicar el derecho y se sitúa en el ámbito de su creación. En efecto, interpretar con perspectiva de género implica añadir un canon hermenéutico para la comprensión del derecho que consiste en rechazar cualquier inteligencia de la norma que conduzca a una discriminación de la mujer, utilizando, en cambio, las que conduzcan a erradicar cualquier situación de discriminación. Juzgar con perspectiva de género supone la interpretación de las normas procurando la mayor igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en tanto que se trata de un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Ello significa, por un lado, que la igualdad entre mujeres y hombres constituye valor supremo del ordenamiento jurídico y, por otro, que consecuentemente la aplicación de tal principio debe considerarse criterio hermenéutico imprescindible para la interpretación de las normas jurídicas. Esta es la finalidad y utilidad de la perspectiva de género como herramienta jurídica para la interpretación de las leyes. Su aplicación se residencia en la búsqueda de criterios hermenéuticos que favorezcan la aplicación de las normas legales de la manera que mejor se ajuste a ese principio informador del ordenamiento jurídico que busca garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. No tiene sentido la invocación de la perspectiva de género cuando la norma a interpretar afecta exactamente por igual y sin distinción alguna a mujeres y hombres, de forma que carezca de cualquier incidencia en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades. Esto último es lo que ocurre con relación a los preceptos que estamos examinando. De entrada, la edad de 45 años es una exigencia que afecta por igual a mujeres y hombres y que no implica ningún tipo de discriminación ni directa ni indirecta por razón de género. Al respecto, el propio TJUE en el contexto de la Directiva 79/7/CEE señala que por discriminación indirecta por razón de sexo debe entenderse la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En ese sentido, el cumplimiento de una determinada edad –con independencia de cuál sea– es uno de los requisitos comunes a varias prestaciones del sistema de Seguridad Social –desde la pensión de jubilación, a la

anticipación de la misma, la pensión de incapacidad permanente total cualificada, subsidios de desempleo, prestaciones en favor de familiares– y actúa de forma neutra en el conjunto de la sociedad, ya que su finalidad va unida, generalmente, a compensar la paulatina pérdida de oportunidades laborales a raíz del progresivo envejecimiento, excluyéndose una finalidad o consecuencia discriminatoria. Por tanto, el requisito de la edad como exigencia para causar derecho a las prestaciones en favor de familiares ha de concurrir «necesariamente» en la fecha del hecho causante, que es aquella en la que se actualiza la contingencia, y que en el caso de las prestaciones de que tratamos no es otro sino la fecha de fallecimiento del generador de las prestaciones. (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 27 de marzo de 2023, rec. núm. 1039/2022, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2025, rec. núm. 3047/2023](#))

TS. Indemnización a tanto alzado por muerte causada por enfermedad profesional: debe calcularse de acuerdo con la base reguladora utilizada para el cálculo de las prestaciones, sin el límite de la cuantía máxima de las pensiones

Muerte y supervivencia. Forma de cálculo de la indemnización a tanto alzado por muerte causada por enfermedad profesional. Determinación de si las 6 mensualidades deben ser calculadas de acuerdo con la base reguladora utilizada para el cálculo de las prestaciones o, por el contrario, debe ser determinada en función de la pensión percibida y, específicamente, cuando esta alcanza la cuantía máxima prevista por la ley de presupuestos.

La LGSS al regular la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, dentro del capítulo IV (acción protectora), sección 1.ª, incluye en el artículo 42 la indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Es en la sección 4.ª cuando analiza los importes máximos de las pensiones (art. 57), pero en ningún momento hace referencia alguna a limitación en la cuantía para prestaciones diferentes de pensiones, como es la indemnización en discusión. En definitiva, de la norma vigente no podemos concluir que exista ningún tipo de limitación a la cuantía máxima de la prestación de indemnización a percibir, en la medida en que las referencias a la cuantía máxima se refieren a las pensiones. Y es relevante señalar que el actual artículo 227 de la LGSS es copia exacta del 177 de la LGSS de 1994. Dichas previsiones son lógicas en la medida en que la indemnización a tanto alzado es una prestación que no participa de la naturaleza de las pensiones como la viudedad o la orfandad, pues no responde a la finalidad de remediar una situación de necesidad surgida por la muerte del causante, sino como reparación del daño que sufre la unidad familiar derivada de la muerte del causante y en función de lo por él cotizado. No hay que olvidar que el Decreto 3158/1966 estableció que la indemnización por fallecimiento debía ser calculada sobre la base reguladora de las prestaciones de muerte y supervivencia, criterio que se mantuvo después en la Orden de 13 de febrero de 1967 y en el Decreto 1646/1972, y es importante señalar que estas siguen siendo las normas reglamentarias de aplicación en la materia. Conviene recordar que en el momento en que entraron en vigor estas normas no existía ninguna limitación a la cuantía máxima, ni siquiera, de las pensiones, como no fuese la derivada de su propio cálculo, que estaba topado lógicamente por las bases máximas de cotización que

sustentaban la base de su cálculo. Tiempo después, es en la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, cuando apareció la limitación a las pensiones, tanto de clases pasivas, como del sistema de Seguridad Social, y cuya constitucionalidad ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 134/1987, de 21 de julio. Sin embargo, conviene destacar que no se introdujo limitación alguna a la cuantía máxima de las bases reguladoras, que continúa siendo calculada sobre las bases de cotización que tienen el tope de sus cuantías máximas, sin que ni siquiera posteriormente se haya legislado sobre limitaciones a la prestación que estamos analizando. En definitiva, no existe norma alguna de derecho positivo que limite la cuantía de la indemnización por muerte. Por otra parte, en toda la regulación histórica de los accidentes de trabajo existe el principio de que las prestaciones han de acercarse lo más posible al salario real percibido, principio este que hace que hayan sido tenidas en cuenta las horas extraordinarias para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones causadas por contingencias profesionales. De esta forma, no existiendo previsión alguna de limitación de la cuantía de la prestación económica de indemnización por muerte derivada de contingencia profesional, y dándose la circunstancia de que la regulación reglamentaria histórica, aún vigente, no contiene tampoco indicación alguna de limitación, sino que por el contrario mantiene que la prestación debe ser calculada de acuerdo con la base reguladora, de aceptarse las pretensiones de los recursos se interpretaría restrictivamente una normativa reconocedora de derechos, cuya base última está en el artículo 41 de nuestra Constitución, y que resultaría contraria a los principios que señala el artículo 9.3 de la norma suprema.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 2025, rec. núm. 4467/2022)

TS. La no subsanación dentro del plazo concedido de la omisión consistente en la falta de aportación de copias del escrito de la demanda de despido no debe conllevar su inadmisión

Demanda de despido. Forma. Inadmisión por no subsanar la parte actora la omisión consistente en la falta de aportación de copias del escrito de demanda. Situación anterior a los cambios introducidos por la Ley orgánica 1/2025, de 2 de enero.

La doctrina jurisprudencial sostiene que la omisión de la aportación en tiempo y forma del justificante de la conciliación o mediación administrativa no justifica el archivo de la demanda de despido. Con mayor motivo, tampoco debe justificar la inadmisión de la demanda la omisión de la aportación de copias, que el letrado de la Administración de Justicia pudo expedir. Estamos enjuiciando un pleito de despido, por lo que la inadmisión de esta demanda conduciría a la caducidad de la acción. Al estar en juego la obtención de una primera decisión judicial, debe aplicarse el principio *pro actione* con el objeto de evitar interpretaciones formalistas de los presupuestos procesales que puedan obstaculizar el derecho a que un órgano judicial resuelva en Derecho la pretensión de impugnación del despido de ese trabajador. Ello implica que el mandato legal recogido en el artículo 275 de la LEC en virtud del cual la omisión de la presentación de copias de los escritos y documentos la subsana el letrado de la Administración de Justicia expidiendo las copias y, como excepción, si se trata de copias de los escritos de demanda o contestación, se tienen por no presentados, no

debe aplicarse supletoriamente al proceso social de despido. No hay que olvidar que la disposición final 4.^a de la LRJS regula la aplicación supletoria de la LEC «con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios». Si tenemos en cuenta que el despido supone la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador y que la acción de despido está sujeta al perentorio plazo de caducidad de 20 días, estas circunstancias llevan a la exclusión de la aplicación supletoria del último inciso del artículo 275 de la LEC, que no es compatible con las particularidades y principios del proceso social. Las normas procesales no deben interpretarse con un formalismo excesivo y desproporcionado. En consecuencia, con la finalidad de evitar que el proceso se frustre por el incumplimiento de ese requisito formal, deben aplicarse las normas procesales de conformidad con el derecho a la tutela judicial efectiva que garantiza el artículo 24.1 de la Constitución española, evitando interpretaciones excesivamente formalistas y desproporcionadas. Debe tenerse por admitida la demanda y continuarse con la tramitación del procedimiento.

([STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2025, rec. núm. 2449/2024](#))

TS. Proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual al que se acumula demanda de vulneración de derechos fundamentales. ¿Cabe el acceso a la suplicación para resolver cuestiones de legalidad ordinaria?

[Demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual a la que se acumula otra de vulneración de derechos fundamentales. Determinación de si la sentencia de suplicación puede pronunciarse sobre las cuestiones de legalidad ordinaria suscitadas una vez desestimada la alegada vulneración de derechos fundamentales que habilita la posibilidad de recurrir la sentencia de instancia.](#)

El legislador ha excluido expresamente de la suplicación todas aquellas modalidades procesales que enumera el artículo 191.2 de la LRJS en consideración a las cuestiones de legalidad ordinaria que constituyen su objeto y en atención a los factores de menor trascendencia, relevancia jurídica, o de la mayor agilidad y premura en la tramitación del proceso que ha considerado oportunos para negar el acceso al recurso. Carece por lo tanto de toda lógica que esas mismas materias de legalidad ordinaria que no tienen acceso a la suplicación puedan tenerlo por haberse planteado de manera conjunta con la invocada vulneración de derechos fundamentales, una vez ya resueltas las pretensiones relativas a tales derechos fundamentales y cuando no guardan la más mínima relación con las materias de legalidad ordinaria pendientes de resolución. Si el legislador ha dispuesto que esos aspectos de legalidad ordinaria queden firmes en la sentencia de instancia, no puede ofrecerse un distinto tratamiento jurídico en función de que hayan sido planteados aisladamente o de manera acumulada con la invocada vulneración de derechos fundamentales. En el caso analizado, se plantearon de forma claramente diferenciada pretensiones vinculadas a la posible vulneración de derechos fundamentales, y otras de mera legalidad ordinaria que no son recurribles. Cabrá entonces recurso para resolver sobre los aspectos relacionados con los derechos fundamentales que están en juego en el proceso –entre ellos, la posible indemnización asociada a su presunta vulneración–, pero no así sobre

las materias de legalidad ordinaria que no tienen acceso a suplicación. Por el contrario, debe admitirse el recurso a todos los efectos, en el caso de estar estrechamente unidas las cuestiones de legalidad ordinaria y las atinentes a la alegada vulneración de derechos fundamentales, hasta el punto de que resulte del todo imposible resolverlas separadamente. De este modo, solo pueden ser examinados por la sentencia de suplicación los aspectos en los que resulte indisociable el tema de legalidad ordinaria con la eventual existencia de la invocada vulneración de derechos fundamentales, sin que pueda limitarse en estos casos su cognición a los aspectos relativos a la posible infracción de derechos fundamentales, cuando la respuesta que haya de darse a esa cuestión condiciona de alguna manera el pronunciamiento sobre las materias de legalidad ordinaria. En el caso analizado, no debió ser estimado el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social, al no tener ningún contenido relativo a vulneración de derechos fundamentales, y limitarse tan solo su pretensión al estudio de la legalidad ordinaria en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que no tiene reconocido el derecho al recurso de suplicación. (*Vid.* STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 2 de marzo de 2023, rec. núm. 570/2022, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2025, rec. núm. 2304/2023](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Accidente in itinere. No existe imprudencia temeraria por conducir un patinete eléctrico por una vía interurbana, prohibida para este tipo de vehículos

Incapacidad temporal. Accidente in itinere. Trabajador que se fractura la tibia y el peroné mientras conducía –de vuelta a casa– un patinete eléctrico por una vía interurbana, prohibida para dicho medio de locomoción. Imprudencia temeraria.

Entre los requisitos exigidos por la jurisprudencia para calificar un accidente como laboral *in itinere* se encuentra el de idoneidad del medio de transporte utilizado, esto es, que sea el habitual y adecuado para realizar el trayecto desde el domicilio al lugar de trabajo sin que su uso entrañe riesgo grave e inminente. Se exige que el trayecto se realice con un medio normal de transporte, entendiéndose como tal el que habitualmente utilice el trabajador, si es usual y no se emplea con imprudencia grave o temeraria o sin que medie prohibición expresa de la empresa. Un patinete no puede ser utilizado en una vía interurbana, como ha ocurrido en este caso, pues así lo señala el artículo 38.4 del Real Decreto 1428/2003, que establece que «Se prohíbe circular por travesías, vías interurbanas y autopistas y autovías que transcurren dentro de poblado con vehículos de movilidad personal», incluyéndose en esta categoría a los vehículos «de una o más ruedas dotado de una única plaza y propulsado exclusivamente por motores eléctricos que pueden proporcionar al vehículo una velocidad máxima por diseño comprendida entre 6 y 25 km/h», según el anexo II.A del Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Vehículos. Sin embargo, el uso de un vehículo por una vía no autorizada no conlleva, per se, una imprudencia temeraria, debiendo analizarse en cada caso concreto las circunstancias de hecho que concurren en relación con las

particularidades que rodean la conducta del trabajador. No hay que olvidar que la imprudencia temeraria presupone una conducta en la que su autor asume riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves ajenos al usual comportamiento de las personas, en otras palabras, puede concebirse como el patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible, definida como aquella conducta del trabajador en que excediéndose del comportamiento normal de una persona, se corra un riesgo innecesario que ponga en peligro la vida o los bienes, conscientemente. En el caso analizado, la única infracción advertida es la circulación por una vía prohibida para el vehículo empleado. No consta que el trayecto seguido fuese inhabitual ni cómo se produjo el siniestro. No consta, específicamente, que las condiciones y naturaleza de esa vía hayan estado causalmente vinculadas, directa o indirectamente, con el origen y la forma de producción del accidente ni que conllevaran un riesgo grave e inminente. La conducta del trabajador, aún reprochable, no deja de ser una infracción simple de las normas reguladoras del tráfico que, al ser la única constatada, no determina causalmente el siniestro y, por tanto, no rompe su relación con el trabajo. El supuesto litigioso no encaja en el concepto de imprudencia temeraria, pues no se aprecia un grosero desprecio de la más elemental cautela o prudencia exigible. El demandante no actuó con todo el cuidado debido, pero no resulta de los hechos probados de la sentencia de instancia que omitiese sustancialmente las reglas de una diligencia básica, lo que impide apreciar la inidoneidad del medio empleado.

(STSJ de Castilla y León/Burqos, Sala de lo Social, de 8 de mayo de 2025, rec. núm. 148/2025)