

TRIBUNAL SUPREMO**TS. Los profesores asociados de las universidades públicas de Madrid tienen derecho a percibir el complemento por méritos docentes en cuantía proporcional al tiempo de prestación de servicios**

Personal docente e investigador (PDI) laboral no permanente a tiempo parcial de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid. Derecho a que su actividad docente se someta a una evaluación ante su universidad cada 5 años (quinquenios) sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno y, en caso de superar favorablemente la evaluación, a devengar el componente por méritos docentes, que está integrado en el complemento específico.

En el caso analizado, lo que se discute es el abono de un complemento salarial vinculado a la calidad de la docencia, lo que tiene en cuenta la docencia impartida, en función del esfuerzo personal. No hay ninguna razón objetiva que justifique que este componente por méritos docentes se abone a los profesores contratados a tiempo completo y no se abone a los profesores a tiempo parcial. Si la evaluación de la actividad docente es positiva, deben percibir ese componente en cuantía proporcional a su jornada de trabajo. Los elementos diferenciadores invocados por las partes recurrentes no justifican este trato desigual en perjuicio de estos trabajadores a tiempo parcial. El componente por méritos docentes no está vinculado al puesto de trabajo sino a la docencia. Aunque en determinadas categorías la docencia sea menor que en otras, no puede aceptarse que el esfuerzo docente reciba un tratamiento desigual en los trabajadores a tiempo parcial. Ese trato desigual es discriminatorio, porque niega la posibilidad de que la calidad docente pueda dar lugar al devengo de ese componente salarial. Además, la denegación de la posibilidad de devengar quinquenios supondría un grave menoscabo de la promoción profesional de los profesores laborales a tiempo parcial. El pluriempleo o la pluriactividad de los profesores asociados, que ejercen su actividad principal fuera del ámbito universitario, no debe impedir que, si su docencia alcanza el nivel exigido, devenguen este complemento de calidad, ya que lo que se retribuye es su trabajo realizado en la universidad, siendo irrelevante a estos efectos que también desarrollen una actividad por cuenta propia o ajena fuera de la misma. No debe negarse la promoción profesional a los trabajadores pluriempleados o pluriactivos a tiempo parcial. No hay que olvidar que el servicio público de la educación superior que cumplen las universidades se lleva a cabo mediante la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento. Si un profesor asociado, mediante la excelencia docente, contribuye a que su universidad pública cumpla el servicio público que tiene atribuido, tiene derecho a percibir quinquenios. La denegación a estos trabajadores del componente por méritos docentes constituye una discriminación que vulnera el artículo 12.4 d) del ET, sin perjuicio de que se aplique el principio de proporcionalidad. Además, debe rechazarse la aplicación del coeficiente de parcialidad de 0,5 en las evaluaciones docentes del PDI laboral a tiempo parcial por resultar discriminatorio, pues ello significa que tendrían que impartir docencia durante una década (10 años) para que se les reconozca un quinquenio (5 años) cuyo complemento retributivo será proporcional al tiempo de prestación de servicios. Por ejemplo, si un profesor asociado presta servicios durante la mitad de la jornada de un profesor a tiempo completo, deberá impartir docencia durante 10 años para percibir la

mitad del componente por méritos docentes que cobra un profesor a tiempo completo que ha prestado servicios durante 5 años. Se trataría de un doble cómputo de la parcialidad: en primer lugar, respecto del número de años necesarios para devengar un quinquenio, que sería el doble y, en segundo lugar, una vez devengado el quinquenio, en la cuantía del complemento, que sería proporcional al tiempo trabajado. Pleno.

([STS, Sala de lo Social, de 23 de julio de 2025, rec. núm. 154/2023](#))

TS. Los trabajadores con jornada reducida por guarda legal tienen derecho a percibir en su integridad, y no en proporción a la jornada realizada, el plus festivos, por exceso de tiempo de relevo y los vinculados a acciones de desarrollo profesional

Trabajadores con jornada reducida por guarda legal. Derecho a percibir en su integridad, y no en proporción a la jornada realizada, el plus festivos, por exceso de tiempo de relevo y módulo ADP (acciones de desarrollo profesional).

Si bien es cierto que nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho a la reducción de jornada por guarda legal tanto a los hombres como a las mujeres, son más numerosas las mujeres que solicitan y permanecen con reducción de jornada por el cuidado de los hijos e hijas menores de 12 años que los hombres que se acogen a esta posibilidad, lo que puede dificultar la promoción laboral y la igualdad efectiva, acentuando la situación de desventaja de la mujer en las relaciones laborales y dificultando la corresponsabilidad en las tareas del cuidado de los hijos e hijas menores. A la vista de dicha doctrina, resulta evidente que el plus festivos no está relacionado con la cantidad de horas trabajadas, sino con la penosidad que implica trabajar el día en que socialmente se descansa, circunstancia que dificulta claramente la vida social y familiar, y dicha penosidad, derivada de rotar entre distintos turnos de festivos, en lugar de tener horario fijo, es la misma se trabaje a jornada completa o a tiempo parcial. Respecto al plus por exceso en el tiempo de relevo, el mismo tiene por finalidad compensar una circunstancia que se produce puntualmente y que implica la obligación de espera hasta recibir el relevo, siendo esta totalmente independiente de que el tiempo trabajado haya sido a jornada completa o a tiempo parcial. En cuanto a las ADP, los incentivos que regula están vinculados al incremento de las competencias del trabajador y a la mayor capacitación y polivalencia que haya podido adquirir tras el correspondiente programa de formación, por lo que es correcta la pretensión de que su retribución lleva implícita la realización de la actividad y no puede relacionarse con la cantidad de horas que se trabajen ordinariamente, sino con el hecho de que se está recibiendo una formación que facilitará en el futuro la rentabilidad empresarial, además de que existe una clara disponibilidad ajena a la duración de la jornada. En este contexto, debe estimarse que los pluses mencionados deben abonarse en su cuantía completa, sin que puedan ser reducidos proporcionalmente en función de la jornada a tiempo parcial. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2024, núm. 66/2024, casada y anulada en parte por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2025, rec. núm. 212/2024](#))

TS. La papeleta de conciliación seguida de demanda que finaliza por desistimiento interrumpe la prescripción del artículo 59.1 del ET

Reclamación extrajudicial seguida de demanda que da lugar a un proceso al que se pone fin por desistimiento. Determinación de si perduran o no los efectos interruptivos de la prescripción del artículo 59.1 y 2 del ET.

La prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los tribunales y por cualquier reclamación extrajudicial del acreedor cuando exista identidad sustancial tanto en el aspecto objetivo como subjetivo. En consecuencia, la formulación de la papeleta de conciliación (y lo mismo sucede respecto a la reclamación previa) interrumpe la prescripción desde el momento de su presentación. Ese efecto interruptivo, cuando la interpelación extrajudicial haya sido seguida de la oportuna demanda –y se acredita la constitución de la relación jurídico-procesal mediante la citación o emplazamiento del demandado que, por tanto, tiene conocimiento de la reclamación– ante la jurisdicción dentro de los plazos que establecen las leyes procesales y, en cualquier caso, antes de que transcurra completamente el plazo prescriptivo de la acción (probablemente salvo supuestos acreditados de fraude procesal, fraude de ley o de abusos procesales o de derecho que puedan revelar retrasos desleales, es decir, contrarios al principio general de la buena fe) se mantiene durante todo el tiempo en que la pretensión esté pendiente de resolución judicial. Ello implica que el plazo de la prescripción extintiva previsto en el artículo 59 del ET inicia de nuevo su cómputo una vez transcurra un año desde que se formuló la interpelación extrajudicial o desde que, si esta es adecuadamente seguida por la reclamación judicial, la pretensión resultara desistida por el demandante, ya sea de forma expresa o tácitamente, sin que, como ha reconocido la mejor doctrina, haya límite a las plurales y sucesivas interrupciones. Esto es así hasta el punto de que la interrupción se produce con independencia del resultado del litigio, e incluso en los supuestos de desistimiento, que solo implica una renuncia a seguir en el proceso, pero no al ejercicio de la acción que se mantiene viva. Tal efecto interruptivo alcanza también a las acciones planteadas en ámbito jurisdiccional erróneo, «cuando las reglas sobre competencia no sean claras». En el caso analizado, a tenor de los hechos probados, hay que admitir como efectos interruptivos los acotados en este espacio temporal: desde la primera reclamación extrajudicial realizada el 24 de octubre de 2016, fecha de la reclamación extrajudicial de cantidad solicitada por las trabajadoras frente a su empresa, y que dio lugar a un acto de conciliación sin éxito en fecha 4 de noviembre de 2017, hasta el 24 de mayo de 2018 momento en que se produjo el desistimiento por incomparecencia. La nueva reclamación extrajudicial (31 de mayo de 2018) a la que siguió, tras conciliación sin avenencia, una nueva demanda (16 de septiembre 2018), como sucede en este caso, se planteó sin que estuviera prescrita la acción. Aplicando estos criterios al supuesto ahora enjuiciado la conclusión a la que llega la Sala es que la sentencia recurrida no ha reparado en la subsistencia de los efectos interruptivos del plazo de prescripción de una reclamación extrajudicial a la que siguió una demanda, mientras el asunto estaba judicialmente pendiente, aunque haya finalizado por desistimiento, por lo que no puede considerarse prescrita la acción. (*Vid.* STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 20 de marzo de 2023, rec. núm. 2759/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 15 de julio de 2025, rec. núm. 3387/2023)

TS. No vulnera el derecho de huelga la designación por la empresa mediante sorteo del personal necesario para la cobertura de los servicios mínimos tras la resolución del órgano administrativo

Serveo Servicios, SA (empresa adjudicataria del Servicio de Emergencias 112 de Andalucía). Vulneración del derecho de huelga. Designación del personal necesario para la cobertura de los servicios mínimos mediante sorteo.

Una vez fijados los servicios mínimos por la autoridad administrativa, es la empresa responsable del servicio afectada por la huelga la obligada a su cumplimiento, debiendo adoptar las medidas necesarias para ello, incluida la designación de los concretos trabajadores que hayan de prestarlos. En este sentido, existe una obligación de orden constitucional de minimización del impacto de las medidas adoptadas sobre el derecho constitucional afectado, de manera que, si la empresa tiene conocimiento de qué trabajadores van a adherirse a la huelga y cuáles no, en ese caso el deber de minimización de impacto la obligaría a designar para ocuparse de los servicios mínimos a quienes no fueran a adherirse a la huelga, permitiendo así que los que se quieran adherir lo hagan. Sin embargo, ese conocimiento de la empresa no puede derivar ni de la aplicación de presunciones por su parte en virtud de la afiliación sindical ni de la imposición de una obligación previa a los trabajadores de comunicar su adhesión a la huelga. No hay que olvidar que es contrario a los derechos fundamentales de libertad sindical y protección de datos personales usar los datos que la empresa pueda tener sobre afiliación sindical o análogos para aplicarlos a finalidades distintas de las que motivaron su recolección. Por otra parte, una conducta de la empresa destinada a obtener una declaración previa por parte de los trabajadores sobre su decisión de adherirse o no la huelga podría constituir una conducta de presión vulneradora del derecho fundamental. Solamente cuando el conocimiento por parte de la empresa de qué trabajadores van a adherirse a la huelga y cuáles no lo van a hacer provenga de fuentes lícitas y haya sido recogido con esa finalidad o con fines compatibles será exigible que dé prioridad en la selección para cubrir los servicios mínimos a trabajadores que no van a adherirse a la huelga. Como la empresa está obligada a designar con antelación a los trabajadores que hayan de ocuparse de los servicios mínimos que la Administración le obliga a cubrir, le es exigible que su decisión, además de estar guiada por criterios razonables de organización empresarial para dar efectiva cobertura a los servicios mínimos que son requeridos por la decisión administrativa, no incurra en una finalidad fraudulenta destinada a asignar los servicios mínimos a quienes prevea razonablemente que van a adherirse a la huelga. En este caso, no constando que de alguna manera la empresa tuviera un conocimiento efectivo, razonable y justificado sobre qué trabajadores iban a seguir la huelga y cuáles no, que en su caso le hubiera permitido adoptar una decisión de menor impacto sobre el derecho de huelga individual, el uso del sorteo como método sirve precisamente para descartar un uso desviado de los poderes de organización empresariales. En una situación de desconocimiento de la voluntad de adhesión a la huelga de los distintos trabajadores de la plantilla el sorteo no es un método al que quepa atribuir a priori una finalidad desviada contraria al derecho de huelga.

(STS, Sala de lo Social, de 3 de julio de 2025, rec. núm. 205/2023)

TS. No es accidente laboral la crisis epiléptica sufrida en tiempo y lugar de trabajo si no concurre alguna especial circunstancia vinculada al entorno profesional

Determinación de la contingencia. Incapacidad temporal derivada de crisis tónico-clónica con origen en malformación congénita producida en tiempo y lugar de trabajo. Alcance de la presunción del artículo 156.3 de la LGSS.

Deben diferenciarse las crisis epilépticas, en lo que se refiere a su conexión con el trabajo, de los episodios cardiocirculatorios, siendo aquella una dolencia que por su propia naturaleza excluye la etiología laboral. Aceptar la laboralidad del suceso epiléptico implicaría desnaturalizar el concepto del accidente de trabajo, atribuyendo tal cualidad a toda alteración de la salud sobrevenida en el tiempo y lugar de trabajo, incluso tratándose de las enfermedades comunes más corrientes. En el caso analizado, la crisis epiléptica se produjo ciertamente en tiempo y lugar de trabajo, por lo que opera la presunción legal de laboralidad derivada del artículo 156.3 de la LGSS. Sin embargo, se trata de una presunción *iuris tantum* que puede ser desvirtuada mediante prueba en contrario. La sentencia del juzgado de lo social estimó desvirtuada dicha presunción por cuanto consta acreditada la existencia de una dolencia de base (malformación de arteria venosa-cavernoma tempo parietal izquierdo) que es causa de la crisis epiléptica y que es de etiología común. El control de legalidad en vía de recurso de dicha valoración con base en la presunción de laboralidad de las dolencias manifestadas en tiempo y lugar de trabajo se debe limitar a comprobar si en el proceso se ha practicado prueba suficiente que apoye racionalmente la valoración del órgano judicial de instancia cuando entiende desvirtuada dicha presunción. En caso afirmativo la concreta valoración de la prueba en el proceso social es competencia soberana del órgano judicial de instancia y solamente puede ser revisada en vía de recurso a través de los motivos *ad hoc* previstos legalmente y de forma limitada. La existencia, como aquí ocurre, de una importante dolencia previa de naturaleza no laboral, que es la causa última de la crisis epiléptica, constituye un hecho que justifica racionalmente la valoración probatoria del juez de lo social si no se presenta desvirtuada por la concurrencia, siquiera indiciaria, de elementos que pudieran justificar que la concreta crisis epiléptica pudiera haber sido causada por factores laborales, como el estrés derivado del trabajo, la falta de sueño originada por turnos nocturnos, situaciones que pudieran afectar a la fotosensibilidad u otros que pericial y científicamente puedan determinarse como aptos para causar una crisis tónico-clónica. Y en el presente supuesto no hay dato ni circunstancia alguna que permita deducir que concurriera alguna especial circunstancia vinculada al entorno laboral que pudiera estar en el origen de la concreta crisis epiléptica y que pudiera haber sido su factor desencadenante o agravante. (*Vid.* STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2022, rec. núm. 3943/2022, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2025, rec. núm. 694/2024](#))

TS. La decisión empresarial de no reconocer al personal de nuevo ingreso el complemento de IT que viene disfrutando la plantilla, como condición más beneficiosa, es ajustada a derecho y no infringe el principio de igualdad

Exclusión del complemento de IT al personal contratado a partir de marzo de 2023, reconocido como condición más beneficiosa (CMB) a los trabajadores en 2017. Vulneración del principio de igualdad y no discriminación.

En el caso analizado, por exclusiva decisión empresarial, se establecieron unas condiciones en materia de complemento de IT superiores a las de convenio que se mantienen desde 2017 hasta la actualidad para parte de la plantilla como CMB. Sin embargo, la sentencia recurrida considera que no reconocer ese derecho al personal que ingresó con posterioridad a marzo de 2023 entraña una doble escala carente de toda justificación razonable. La fecha de ingreso o admisión en la empresa como determinante del mantenimiento de dicha mejora no supone un motivo genérico de discriminación o una circunstancia vulneradora del principio de igualdad, sino una manifestación del principio de autonomía de la voluntad de las partes y del respeto al principio del poder de organización empresarial. El artículo 14 de la CE no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. Por tanto, la decisión de no extender esa mejora complementaria, que reconoce a su plantilla desde 2017 como CMB, al personal de nuevo ingreso, sin que consten otras circunstancias determinantes de la no aplicación de ese paquete de mejoras, que expliquen que pudieran responder a motivos discriminatorios, odiosos y atentatorios a la dignidad humana que relacionan los artículos 14.1, segundo inciso, de la Constitución y 17.1 del ET, no puede llevar a considerar que exista una doble escala de hecho, como sostiene la sentencia de instancia, vulneradora del principio de igualdad. No hay que olvidar que estamos ante la garantía de derechos ya consolidados respecto a un colectivo, de modo estático, con relación a una mejora voluntaria por encima de convenio colectivo que se reconoce abiertamente como CMB, que se ha incorporado al nexo contractual establecido entre las partes. Solo el colectivo protegido por la condición más beneficiosa y que la haya disfrutado efectivamente es el que la ha adquirido y al único al que le es aplicable, pero no el personal de posterior ingreso. La sentencia de instancia conculca el artículo 3.1 c) del ET, pues si bien reconoce que existe CMB allí donde esta se da, no hay razón jurídica para aplicarla al personal de futuro ingreso, en el caso, a partir de marzo de 2023. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2023, núm. 127/2023, revocada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2025, rec. núm. 71/2024](#))

TS. Prestación en favor de familiares. No cumple el requisito de convivencia con el causante durante 2 años anteriores al fallecimiento quien ingresa a su padre en una residencia dos años y medio antes de que se produjese el óbito

Muerte y supervivencia. Prestación en favor de familiares. Requisito de convivencia durante 2 años anteriores al fallecimiento. Padre ingresado en una residencia dos años y medio antes de que se produjera el óbito.

La finalidad de la prestación que nos ocupa es subvenir a la situación de necesidad a que los hijos o hermanos del causante se ven abocados por el fallecimiento del padre o hermano del que dependían económicamente. Es por ello por lo que el término «convivencia» no ha sido interpretado como un mero vivir en compañía de alguien sino con un criterio más amplio en el que lo que debe valorarse es, por un lado, la dependencia económica del beneficiario respecto de su causante y, por otro, la dedicación al cuidado y compañía del causante, realizada por el beneficiario. Se trataría de un criterio de interpretación flexible y humanizador del concepto de convivencia física que priorizaría la efectividad de las atenciones y cuidados hacia el sujeto causante y que la Sala ha aplicado en circunstancias excepcionales impuestas por circunstancias transitorias de trabajo fuera de la residencia habitual con la finalidad de atender mejor al sostenimiento de la familia cuando las relaciones afectivas y económicas no han desaparecido. Sin embargo, en el caso analizado no consta ningún dato que permita aplicar este tipo de interpretación flexible. En efecto, no consta que la actora hubiera dispensado cuidados a su padre durante su estancia en la residencia de mayores que permitiesen acreditar la permanencia de una relación directa, frecuente o habitual entre la actora y el causante, lo que impide poder tener por superado el requisito de la convivencia, ni siquiera en su interpretación más flexibilizadora. (Vid. STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de mayo de 2023, rec. núm. 8299/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 15 de julio de 2025, rec. núm. 4994/2023)

TS. No se encuentra en situación legal de desempleo la trabajadora en excedencia por cuidado de hijos que suscribe un contrato temporal de corta duración con otra empresa y, a su finalización, no insta el reingreso

Trabajadora en situación de excedencia por cuidado de hijos que suscribe contrato temporal de corta duración con otra empresa. Solicitud de la prestación de desempleo sin instar la reincorporación en la organización en la que se encontraba excedente.

La excedencia por cuidado de hijos puede tener una duración máxima de hasta 3 años, y durante ese periodo el trabajador puede solicitar en cualquier momento el reingreso a la empresa. Si lo hace en el transcurso del primer año, el empleador está obligado a readmitirlo en el mismo puesto de trabajo, y a partir de ese momento en cualquier otro puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Eso significa que el trabajador no queda vinculado por el hecho de que hubiere solicitado inicialmente la excedencia por cuidado de hijos con un determinado plazo de duración, dentro de los 3 años máximos legalmente posibles, pudiendo solicitar en cualquier momento el reingreso en la empresa antes de finalizar la duración de aquel periodo máximo de 3 años. La excedencia por cuidado de hijo se configura como un derecho que el trabajador puede ejercitar dentro de esos parámetros temporales y en función de las circunstancias personales que considere oportunas, sin que legalmente se le imponga la obligación de mantenerse en tal situación durante la totalidad del periodo por el que inicialmente la hubiere solicitado. En consecuencia, el trabajador en excedencia por cuidado de hijos que quiera y pueda trabajar, debe solicitar el reingreso en la empresa y no se encuentra en situación legal de desempleo. Por imperativo del artículo 267.2 d) de la LGSS, no tendrá derecho a las prestaciones de

desempleo si no ha instado previamente esa posibilidad, aunque pudiere haber prestado servicio en otra empresa distinta durante ese periodo de excedencia, puesto que al finalizar esa prestación laboral no hay impedimento legal para que pueda pedir el reingreso que el empleador está obligado a concederle. Debe tenerse también en cuenta que, por la exigua duración de ese nuevo contrato de trabajo, el reconocimiento de la prestación sería necesariamente a costa de las cotizaciones realizadas por el trabajador durante el periodo de prestación de servicios en la empresa en la que se encuentra excedente, en la que puede volver a trabajar si su voluntad fuese realmente la de reincorporarse al mercado laboral. Es sin duda factible que el trabajador pueda prestar servicios para otra empresa durante la situación de excedencia por cuidado de hijos si ese nuevo entorno laboral le permite compatibilizar su vida personal y familiar en mejores condiciones de las que dispone en su anterior empleo. Sin embargo, tal vez podría reconocerse el desempleo si el trabajador reúne en esa nueva ocupación las cotizaciones necesarias para acceder a un determinado periodo de prestación conforme a lo establecido en el artículo 269.1 de la LGSS, sin necesidad de computar las generadas en la empresa para la que se encuentra excedente y en la que puede reingresar en cualquier momento. Pero en casos como el presente, en los que el trabajo desempeñado durante la excedencia es de muy escasa duración y no alcanza el mínimo legal del periodo de ocupación cotizada exigible conforme a la escala de ese precepto legal, el artículo 267.2 d) de la LGSS impide que pueda reconocerse la prestación. (*Vid.* STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2023, rec. núm. 1391/2022).

([STS, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2025, rec. núm. 4513/2023](#))

AUDIENCIA NACIONAL

AN. El permiso por hospitalización de parientes puede disfrutarse cada vez que se produzca un nuevo hecho causante, con independencia de las veces que se repita, sin estar limitado a un máximo de 5 días al año

Permisos retribuidos. Hospitalización de parientes (art. 37.3 b) ET). Práctica empresarial que lo limita a un máximo de 5 días laborables al año.

El precepto en cuestión no establece limitación alguna al disfrute en los términos que aplica la empresa, esto es, no exige que solo puedan disfrutarse por este concepto 5 días al año con independencia de las veces que se repita el hecho causante. Este criterio aparece reforzado por una interpretación sistemática del precepto, ya que en el propio artículo 37 del ET cuando el legislador ha querido que un permiso únicamente pueda disfrutarse un máximo de días u horas al año expresamente así lo ha señalado, como sucede con las denominadas horas de fuerza mayor que limita su disfrute a 4 días al año. Si bien es cierto, y aplicando criterios teleológicos o finalistas, que la redacción del precepto examinado trae causa del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, que entre otras cuestiones tuvo por objeto la trasposición de la Directiva 2019/1158 y que una lectura aislada de su artículo 6 («Permiso para cuidadores 1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles

adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales. 2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de periodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.») podría avalar la tesis empresarial, tal primer parecer debe desvanecerse desde el momento en que el artículo 16 de la propia norma («Nivel de protección. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva. 2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá una causa que justifique la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos de aplicación de la presente Directiva. La prohibición de reducir dicho nivel de protección se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar, ante un cambio de circunstancias, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor el 1 de agosto de 2019, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva.») hace que lo dispuesto en el artículo 6 se configure a nivel europeo como un mínimo de derecho necesario relativo y, por lo tanto, susceptible de ser mejorado por el derecho interno de los Estados de la UE, como sucede en el caso español. Finalmente, criterios de interpretación sociológica avalan la tesis sindical. Como se deduce de la propia Directiva 2019/1158 y ha remarcado la jurisprudencia de esta Sala IV, el permiso que examinamos es un permiso mayormente disfrutado por mujeres, que es a quien se le atribuye el rol de los cuidados en la sociedad, lo que ha de llevarnos a aplicar en la interpretación de la norma criterios de perspectiva de género, tendentes a garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (art. 4 LO 3/2007) que constituye un principio informador del ordenamiento jurídico y que en este caso habrán de llevar a acoger aquella solución que facilite de mayor manera los derechos de conciliación.

(SAN, Sala de lo Social, de 7 de marzo de 2025, núm. 39/2025)