

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**TJUE. El complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género también constituye una discriminación directa por razón de sexo**

Igualdad de trato en materia de Seguridad Social. Discriminación directa por razón de sexo. Complemento para la reducción de la brecha de género. Complemento de pensión para mujeres que perciban una pensión contributiva de jubilación y hayan tenido uno o más hijos biológicos o adoptados. Posibilidad de reconocer este complemento a los hombres sujeta a requisitos adicionales.

Para tener derecho al complemento de pensión controvertido, en el caso concreto, solo los hombres deben cumplir el requisito adicional de tener más de 120 días sin cotización entre los 9 meses anteriores al nacimiento de sus hijos y los 3 años siguientes a tal nacimiento. Así, la condición de progenitor no es suficiente para que los hombres que perciben una pensión de jubilación puedan acceder a tal complemento, mientras que sí lo es para las mujeres que tienen idéntico estatuto.

Situaciones comparables. El Tribunal de Justicia ya ha declarado que, habida cuenta de tal objetivo, no puede excluirse que los trabajadores y las trabajadoras que han asumido el cuidado de sus hijos se encuentren en una situación comparable, en la medida en que unos y otras pueden sufrir, debido a su implicación en el cuidado de sus hijos, las mismas desventajas en sus carreras, apreciación que no queda desvirtuada por la circunstancia, subrayada por el INSS y el Gobierno español, de que, en la práctica, las tareas vinculadas al cuidado de los hijos sean asumidas mayoritariamente por las mujeres. De lo anterior se sigue que una norma nacional como el artículo 60, apartado 1, de la LGSS modificada da a los hombres un trato menos favorable que a las mujeres, cuando estas personas pueden encontrarse en situaciones comparables. Por tanto, tal norma constituye una discriminación directa por razón de sexo, en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7.

Medidas de acción positiva. El artículo 157 del TFUE, apartado 4 (al igual que el art. 23.2 CDFUE), no puede aplicarse a una norma nacional que se limita a conceder a las mujeres un complemento de pensión en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión, sin remediar los problemas que pueden encontrar durante su carrera profesional, en tanto en cuanto no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que están expuestas las mujeres, ayudándolas en sus carreras, y garantizar en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional. Por lo tanto, ha de declararse que una norma nacional como la controvertida en los litigios principales no puede justificarse en virtud del artículo 23 de la Carta.

Complemento que solo puede reconocerse al progenitor que perciba la pensión de jubilación de menor cuantía y tal progenitor es el padre. Supresión del complemento de pensión ya reconocido a la madre. En el caso de autos, si, por lo que respecta al complemento de pensión controvertido, la aplicación al padre del mismo régimen que el aplicable a la madre conlleva el reconocimiento del complemento al padre y, al mismo tiempo, la supresión del complemento ya reconocido a la madre, en tanto en cuanto, por una parte, la norma nacional establece que dicho complemento solo puede reconocerse a un progenitor, a saber, a aquel que

tenga la pensión de menor cuantía, y, por otra parte, la madre percibe la pensión más elevada, no cabe considerar que tal supresión prive de efecto útil a la declaración del carácter discriminatorio de la norma nacional en virtud de la cual se privaba a los padres de ese complemento.

(STJUE, Sala Décima, de 14 de mayo de 2025, asuntos acumulados C-623/23 y C-626/23)

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Trabajadores contratados para prestar servicios de lunes a domingo que tienen establecido su descanso semanal un día fijo entre el lunes y el viernes. Cuando ese día se solapa con un festivo tienen derecho a disfrutar de otro día de descanso

Zara España, SA. Trabajadores contratados para prestar servicios de lunes a domingo que tienen fijado su descanso semanal un día concreto entre el lunes y el viernes. Práctica empresarial consistente en considerarlo disfrutado sin derecho a compensación cuando se solapa con un festivo.

En el caso analizado se trata de determinar si, en ausencia de ninguna voluntad torticera por parte de la empresa, quienes ven solapado su descanso semanal predeterminado con un festivo laboral tienen derecho a disfrutar de un día más de descanso que compense la pérdida causada por tal solapamiento. Para resolver tal debate hay que partir de las previsiones del artículo 37.2 del ET cuando señala – obviamente pensando en la generalidad de las personas trabajadoras por cuenta ajena en nuestro país, que disfrutan su descanso semanal en domingo– que si coincide el mismo con una festividad debe «ser, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior». Fácil es deducir que la voluntad del legislador, que califica el festivo como «descanso laboral», ha sido la de que quien trabaje por cuenta ajena disfrute, no solo de los descansos semanales que tienen su fundamento en la preservación de su salud laboral y su sustento también en la Directiva comunitaria (2003/88/CE), sino también de los 30 días naturales de vacaciones anuales, artículo 38 del ET y, junto a lo anterior, de hasta 14 días de carácter retribuido y no recuperable como festivos laborales de ámbito estatal o autonómico. También es relevante recordar que el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, vigente en virtud de la disposición derogatoria única del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, establece que «cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio», lo cual viene a confirmar que el criterio general debe ser el del disfrute de los festivos laborales en toda su extensión, y solo en situaciones excepcionales podrá ser sustituido por descanso alternativo o retribución. De no adoptarse tal solución, nos encontraremos con la circunstancia de que quienes descansan semanalmente el domingo podrán disfrutar de la totalidad de los festivos

anuales, mientras que aquellos grupos minoritarios que, por exigirlo el sistema productivo, deban trabajar también el domingo van a disfrutar de menos descansos que la mayoría de la población. Resulta evidente que dicha solución pugna con los principios que regulan el derecho del trabajo y el descanso laboral en su conjunto, sea por salud o por convención social, conclusión que se alcanza sin que el reconocimiento del derecho a disfrutar de la totalidad de descansos semanales y festivos anuales deba tener consecuencias en la jornada anual y su distribución, cuestiones que no son objeto de este proceso. (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2023, rec. núm. 1348/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 30 de abril de 2025, rec. núm. 113/2023)

TS. Los sindicatos que no gozan de legitimación inicial, plena y decisoria no pueden imponer la negociación de un convenio colectivo a las restantes partes que han optado por renunciar a ella

Tutela de la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva. Pretensión por parte de LAB de que CONFEBASK acceda a constituir la mesa de negociación del convenio colectivo del sector de las personas trabajadoras del hogar para el ámbito del País Vasco. Solicitud, ante la negativa de la patronal, del abono por esta de 30.000 euros en concepto de indemnización por daños morales.

El problema fundamental que en esta litis se suscita consiste en dilucidar si la asociación empresarial CONFESBASK está obligada a negociar el convenio para el sector del servicio de hogar familiar en el País Vasco, obligación que derivaría de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 87.3 c), párrafo segundo, del ET, conforme al cual «En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores». El hecho de que el propósito de este artículo sea cubrir los vacíos de negociación colectiva sectorial confiriendo legitimación a las organizaciones empresariales más próximas a la unidad de negociación, no implica que esta representación legal que nos ocupa pueda ser aplicada en ámbitos funcionales distintos o asumida por organizaciones empresariales cuya implantación en el sector sea totalmente nula. Señala el artículo 89.1 del ET, en su párrafo segundo, que la parte receptora que reciba una solicitud de negociación de convenio colectivo solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84 del ET. Nuestra jurisprudencia considera como causa excluyente del deber de negociar, tanto la falta de legitimación de la parte promotora como la falta de legitimación de la receptora. Y es que, al respecto, nuestra jurisprudencia ha sentado como criterio general que la legitimación para la promoción de las negociaciones de un convenio colectivo corresponde únicamente a los sindicatos que, por sí solos o en unión con otros,

ostentan, además de la legitimación inicial o negocial, la denominada legitimación plena (posibilidad de constituir válidamente la parte sindical de la comisión negociadora) y la decisoria (posibilidad de conformar mayoría para aprobar el convenio). En el caso analizado no consta que LAB tuviera legitimación para promover la negociación en el ámbito en el que pretendía hacerlo, por lo que resulta imposible que la acreditada negativa de CONFEBASK pudiera constituir una vulneración de la libertad sindical, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, de quien no acreditó en ningún momento tener legitimación para promover la negociación y, con ello, activar el deber de negociar de la contraparte. Con ello no se niega el derecho del personal al servicio de hogar familiar a que sus relaciones laborales puedan ser reguladas, en los términos previstos en el artículo 3 del ET, por los convenios colectivos. Tal posibilidad está prevista específicamente en el artículo 3 del Real Decreto 1620/2011 que regula esta relación laboral especial. Tampoco se niega el indudable interés sindical para promover algún tipo de negociación colectiva en el ámbito funcional reseñado, ni la igualmente comprensible posición de la asociación empresarial implicada que añade insistentemente que carece de legitimación pasiva. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2025, rec. núm. 44/2023)

TS. Trabajadores a tiempo parcial. Jubilación: El Tribunal supremo recuerda que no se aplica el coeficiente de parcialidad por ser discriminatorio, incluso aunque el hecho causante sea anterior a su supresión por el RDL 2/2023

Jubilación. Trabajadora a tiempo parcial. Cómputo de los periodos de cotización. Aplicación del coeficiente de parcialidad cuando el hecho causante es anterior al RDL 2/2023 que lo suprimió.

La STC 91/2019 declaró la inconstitucionalidad del coeficiente de parcialidad recogido en la disposición adicional séptima de la LGSS de 1994 (contemplado en los arts. 247 y 248 LGSS de 2015) por ser contrario al principio de igualdad ante la ley, ya que aunque la base reguladora, tal como ha sido configurada legalmente, salvaguarda el principio de proporcionalidad entre trabajadores a tiempo completo y parcial, pues de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado se obtiene una retribución acorde, y a su vez conforme a esa cantidad se han ido practicando las correspondientes cotizaciones al sistema de Seguridad Social, materializándose su contribución al mismo, no ocurría igual con el cálculo del periodo de cotización, ya que los periodos trabajados a tiempo parcial no se computaban completos, sino en proporción a la parcialidad, en función del porcentaje que representaba la jornada realizada a tiempo parcial en relación con la realizada por un trabajador a tiempo completo (el coeficiente de parcialidad). Por lo tanto, no se tomaba en cuenta la totalidad del periodo de alta en la Seguridad Social, como acontece con los trabajadores a tiempo completo, y los días cotizados se reducían como consecuencia de la aplicación del coeficiente de parcialidad. De ello se derivaba una diferencia de trato en la fijación del periodo de cotización, para unos de manera natural, en función del tiempo real (trabajadores a tiempo completo) y para otros artificialmente a partir de un valor reductor (trabajadores a tiempo parcial), castigando el método así implementado, sobre todo, a los trabajadores con menos porcentaje de parcialidad a lo largo de su vida laboral, esto

es, a quienes conforman el eslabón más débil del mercado de trabajo. Si la obligación de cotizar y con ello su repercusión contributiva en el sistema de previsión social, se mantiene desde el principio y durante toda la vida laboral del trabajador a tiempo completo o parcial, resulta contrario a los propios principios de dicho sistema que se desconozca en parte el tiempo de cotización solo para este último colectivo de trabajadores, restándoselo del periodo real de cotización para fijar la cuantía de su jubilación. En el caso analizado, aunque la redacción del artículo 247 de la LGSS aplicable por razones temporales al presente supuesto exigía el coeficiente de parcialidad, este coeficiente se eliminó por la redacción dada al precepto legal por el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, con la finalidad de acomodarse a la jurisprudencia constitucional. Y esa eliminación se mantiene por la redacción que el Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, ha dado al artículo 247 de la LGSS –en vigor desde el 1 de abril de 2025–. (Vid. STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 10 de enero de 2023, rec. núm. 1760/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 2025, rec. núm. 1238/2023)

TS. Cese de teletrabajador. Puede presentar la demanda de despido ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre su domicilio, aunque sea otro el que figure en el contrato de trabajo

Demanda de despido interpuesta por un teletrabajador. Competencia territorial. Trabajador contratado por empresa con domicilio social en Canarias que presta servicios en Madrid.

Señala la disposición adicional tercera de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), que se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la autoridad laboral competente, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo. El término «autoridad laboral» es un concepto jurídico que se utiliza reiteradamente por las normas legales, debiendo entenderse referido en todos los casos a un órgano administrativo. Por el contrario, los órganos jurisdiccionales, que tienen la condición de autoridad judicial, no forman parte de la autoridad laboral, lo que implica que la competencia territorial de aquellos esté radicada en la LRJS y no en la LTD. En definitiva, la disposición adicional tercera de la LTD, conforme a su tenor literal, establece cuál es el domicilio de referencia a efectos de considerar la autoridad laboral competente, pero no a efectos procesales, donde rige el artículo 10 de la LRJS que es *lex specialis* respecto de la competencia territorial, ya que la determinación del órgano judicial competente tiene naturaleza procesal. Aunque la LTD reformó la LRJS, no modificó los artículos 10 y 11 de la LRJS, que regulan la competencia territorial. Ello significa que no introdujo ninguna norma específica que regule el fuero territorial de los trabajadores a distancia. Por ello, deben aplicarse las reglas generales del artículo 10 de la LRJS, cuya redacción no ha variado. El artículo 10.1 de la LRJS establece un fuero territorial electivo. Como regla general, el demandante elige si presenta la demanda ante el juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado. Ese precepto atiende a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales, no a la previsión formal que consta en el contrato de trabajo. En el

caso de los teletrabajadores, el lugar de prestación de los servicios es aquel donde teletrabajan. En muchas ocasiones es su domicilio. Ello supone que, desde el momento en que el empleador pacta el teletrabajo en el domicilio del trabajador, el empresario debe ser consciente de que ello permitirá a la persona trabajadora interponer las demandas laborales en los Juzgados de lo Social de su domicilio y el empleador deberá prever la posibilidad de tener que ejercitar su derecho de defensa en esos órganos judiciales. En la presente litis, se declara probado que «[l]os contratos de trabajo fijan como domicilio del centro de trabajo Cr El Fondillo 4 de la Palma de Gran Canaria». Sin embargo, el actor teletrabaja desde su domicilio en Madrid. El artículo 10.1 de la LRJS determina la competencia territorial conforme a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales y no a la previsión formal que consta en el contrato de trabajo. Si el teletrabajador presta servicios en parte en su propio domicilio y en parte presencialmente (teletrabaja en su domicilio algunos días cada semana y presta servicios presencialmente en el centro de trabajo de la empresa los restantes días), se aplicará el artículo 10.1, párrafo 2.º, de la LRJS, que le permite elegir entre el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción territorial tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 24 de abril de 2025, rec. núm. 1219/2024)

TS. Despido disciplinario de delegado de personal por uso indebido del crédito horario. La prueba de detectives es válida si está basada en fundadas sospechas, es proporcionada y se practica sin vulneración del derecho a la intimidad

Despido disciplinario de delegado de personal tras seguimiento por detective contratado por la empresa en virtud de fundadas sospechas de uso indebido del crédito horario. Vulneración del derecho a la libertad sindical.

La actuación representativa realizada durante el tiempo de utilización del crédito horario se halla amparada por la presunción de probidad, destruible mediante prueba en contrario, lo que no excluye el control empresarial sobre el ejercicio de tal actividad representativa-sindical y del uso del crédito horario, pues es evidente que un mal uso de este último transgrede la buena fe y lealtad debida al colectivo de trabajadores representado. De esta manera, las facultades empresariales ex artículo 20 del ET —«El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad»— resultarán constreñidas por el contenido esencial de los derechos fundamentales de los trabajadores, y su ejercicio habrá de ser coherente con esa naturaleza. Únicamente en este marco interpretativo puede entenderse la vigilancia del trabajador, pues es reiterada la doctrina jurisprudencial que mantiene que los representantes de los trabajadores tienen derecho a desempeñar sus funciones sin ser sometidos a vigilancia singular, en tanto que ello suponga una traba o limitación a su derecho de libre libertad o libre ejercicio del cargo. Lo cual no significa la proscripción de la prueba de detectives, que solo constituye un obstáculo para el ejercicio de tales

funciones en los supuestos de desproporción de la medida cuando se lleve a cabo con vulneración de derechos fundamentales. En el caso analizado debe estimarse la licitud de la prueba, en tanto que en los autos no se da cuenta o razón de ninguna vulneración del derecho a la intimidad o a la dignidad del trabajador investigado, ni – una vez acreditado que la empresa tenía fundadas sospechas de un uso indebido del crédito sindical– puede sostenerse que la investigación tenía un mero carácter prospectivo. Y aunque nuestra doctrina afirma tajantemente que la licitud o no de la prueba no depende de la concurrencia de sospechas fundadas, en este caso, es claro que las había y que su existencia, acerca del desempeño inadecuado del trabajo, sirvieron de causa bastante para activar el seguimiento. Tampoco de los hechos se deriva ningún tipo o especie de vigilancia singular atendiendo a las circunstancias concurrentes expuestas en la relación fáctica, de lo que se deduce que ha de estimarse que la vigilancia mediante detectives fue proporcionada, pues se limitó a los 4 días en los que la empresa sospechaba que la ausencia anunciada estaba motivada por los propios intereses del trabajador, sin rebasar la hora de conclusión del permiso que tenía solicitado. (*Vid.* STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2024, rec. núm. 2195/2023, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2025, rec. núm. 2124/2024](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares (art. 37.3 b) ET). Los trabajadores tienen derecho a los 5 días completos, aunque la necesidad sea inferior

Permisos retribuidos. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Determinación de si deben concederse los 5 días completos recogidos en el artículo 37.3 b) del ET aunque su duración final sea menor, sin que se pueda reducir ni descontar retribución.

En el supuesto analizado, es preciso destacar la total y absoluta claridad de los términos usados por el legislador en el apartado 3 b) del artículo 37 del ET, a tenor del cual se establece la posibilidad de que la persona trabajadora, previo aviso y justificación, se pueda ausentar del trabajo, con derecho a remuneración, durante 5 días, en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Esto es, lo que se establece es el derecho del trabajador o trabajadora que acredite la concurrencia del hecho causante a ausentarse del trabajo durante 5 días sin que dicho tiempo de duración quede supeditado a la mayor o menor dilación de la necesidad de hospitalización o asistencia en el domicilio, esto es, ni la mayor extensión de tales periodos justificarían la ampliación de los días concedidos, ni el hecho de que los mismos fuesen inferiores permite a la empresa imponer la reducción de los días concedidos. Necesaria y

ajustada interpretación literal que queda reafirmada si se observa el resto de los apartados del precepto, dentro de los cuales se delimita con absoluta claridad los supuestos en los que el número de días concedidos se muestra también como inamovible, en concreto los contemplados en las letras a), b bis) y c), de forma claramente diferenciada de aquellos otros en los que se alude a «Por el tiempo indispensable» en los apartados d) y f), hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo en el apartado g), o por el tiempo indispensable en el apartado g) [sic], supuestos estos en los que la duración señalada queda supeditada a las circunstancias que conforman los hechos causantes. Se establece, por tanto, el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, preavisada y justificada la concurrencia del hecho causante (accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de las personas aludidas en el precepto) con independencia de su duración final, aunque sea inferior a 5 días, a ausentarse del trabajo y disfrutar del permiso retribuido de 5 días previsto en el artículo 37.3 b) del ET, sin posibilidad de descuento retributivo.

(STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 14 de marzo de 2025, rec. núm. 140/2025)

TSJ. El INSS no puede, en ejecución de sentencia penal que condena a pérdida del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante 4 años, suspender durante ese plazo la pensión de jubilación

Pensión de jubilación. Suspensión por el INSS en ejecución de sentencia penal que condena a la pérdida de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante 4 años.

La pensión de jubilación ni es un beneficio ni tampoco un incentivo de Seguridad Social sino que se asemeja a un derecho subjetivo, lo que significa que de reunirse los requisitos establecidos se traduce en un derecho frente al Estado en relación con el otorgamiento de las prestaciones, hasta el punto de que el artículo 46 de la LGSS señala que en materia de embargo de pensiones se estará a lo establecido en la LEC y, por lo tanto, esta norma sitúa a las pensiones al mismo nivel que los embargos. Resulta evidente que una cosa son los beneficios en las cotizaciones traducidos en forma de incentivos, aplicación de tipos de cotización específica, exclusiones o extensiones y otra muy distinta las pensiones que integran la acción protectora del sistema (art. 42 LGSS) que responden a la finalidad prevista en el artículo 41 de la Constitución que no es otra que la de garantizar la asistencia ante situaciones de necesidad que, en el caso, vendría representada por la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando alcanzada la edad establecida cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia. Más allá de la conducta por la que el actor haya sido condenado en el previo procedimiento penal, ni siquiera en la LISOS se contiene una sanción como la suspensión por un plazo de 4 años, en tanto la actuación fraudulenta con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos; la simulación de la relación laboral; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas, la

compatibilización de la solicitud o el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, con el trabajo por cuenta propia o con el trabajo por cuenta ajena, la connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social e incluso la no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que establezcan programas de fomento de empleo, solo se castigan con la pérdida de la pensión durante un periodo de 6 meses (arts. 26 y 47). En definitiva, privar al actor de la pensión de jubilación durante 4 años supone dejarle en el más absoluto desamparo y la extrapolación de una consecuencia punitiva que no se extrae del contenido literal del fallo de la sentencia penal.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 17 de febrero de 2025, rec. núm. 779/2024)

TSJ. Pensión no contributiva de jubilación. Complemento para el alquiler de vivienda. Heredar el 16 % de un inmueble no impide acceder al derecho

Pensión no contributiva de jubilación. Complemento para el alquiler de vivienda. Solicitante que es titular, a raíz de la aceptación de una herencia, del 16 % de un inmueble en el que no vive.

Señala el artículo 2.1 b) del Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto, que regula los requisitos para ser beneficiario del complemento de alquiler que se reclama, que es necesario carecer de vivienda en propiedad. Aunque en el recurso se viene a sostener que el solicitante, al ser propietario de un 16 % de una vivienda puede ocuparla, esta sala no puede sino compartir el criterio de la sentencia de instancia, pues la tenencia de una pequeña parte alícuota de una propiedad evidentemente puede permitir el uso de la vivienda, pero ello a todos los copropietarios (en el caso, 8 titulares, 5 hermanos y 3 sobrinos), con lo que se viene a plantear una situación plenamente absurda, pues ¿cómo teóricamente iban a convivir todos los copropietarios y familias en su caso en ella? Cuando el precepto habla de propiedad de una vivienda ha de referirse a una vivienda de la que se puede disponer libremente sin condicionantes de terceros y en condiciones de habitabilidad. Estas circunstancias no concurren en el actor, por lo que esta alegación ha de rechazarse. Procede desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León y, en consecuencia, confirmar la resolución de instancia.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2025, rec. núm. 553/2024)

TSJ. Sentencia que no declara probado ningún hecho vinculado con las pretensiones deducidas en el proceso. ¿Qué ocurre cuando gran parte de los hechos están basados en la valoración de la prueba testifical?

Despido disciplinario. Solicitud por la actora de declaración de nulidad de la sentencia del juzgado de lo social, por ser arbitraria la valoración de la testifical realizada por la juzgadora.

En el caso analizado, la sentencia del juzgado de lo social no ha declarado probado ningún hecho vinculado con las pretensiones deducidas en el proceso, lo que implica que al tribunal le falten datos esenciales para resolver el recurso. Esta omisión no puede suplirse a través de la modificación de hechos probados propuesta en el recurso de suplicación, pues gran parte de los hechos están basados en la valoración de la prueba testifical que no puede revisarse en esta fase procesal. Para empezar, en la sentencia no se declaran probados hechos suficientes ni se argumenta nada en relación con la antigüedad, categoría y salario de la trabajadora, datos imprescindibles para el cálculo de la indemnización. Lo anterior enlaza con la omisión de los hechos relativos a la pretensión de la parte actora de que se declare que las demandadas constituyen un grupo empresarial. Además, se despide a la trabajadora por unos hechos muy concretos que se detallan en la carta de despido acaecidos durante determinados días. Hay que tener en cuenta que, aunque conforme al artículo 105.2 de la Ley 36/2011, para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido, sin embargo, en la sentencia, nada de lo sucedido en esos días se declara probado; tampoco consta declarado probado ningún hecho en relación con el abuso en la utilización del móvil, a las faltas de asistencia ni a la disminución del rendimiento normal o pactado que se dicen acreditadas en la fundamentación jurídica. También se omite toda referencia a los hechos que alegó la parte actora en su defensa, tales como el horario del establecimiento, la existencia de órdenes o autorizaciones o la concurrencia de alguna otra causa que pudiera justificar la conducta de la trabajadora; y sin tales datos no es posible enjuiciar la procedencia o improcedencia del despido, no siendo suficiente a tal efecto la valoración de la testifical que se realiza en la fundamentación jurídica y las genéricas e inconcretas afirmaciones que se contienen en esta, tales como que «la declaración de los testigos ha acreditado una disminución continuada en el rendimiento de trabajo, faltas repetidas e injustificadas, así como una transgresión de la buena fe» y, con ello, «la empresa ha obedecido a lo exigido por la legislación al presentar pruebas contundentes que acreditan los hechos expresados en la carta de despido». Sin dichos datos no es posible que el tribunal enjuicie si la declaración de procedencia del despido es o no ajustada a derecho. En suma, para poder resolver el recurso de suplicación y valorar los hechos acreditados y si, por su gravedad, son sancionables con un despido y, en su caso, poder determinar las consecuencias del despido, en el relato fáctico, deben constar los hechos indicados, explicando en la fundamentación jurídica las pruebas que los respaldan y los razonamientos que se consideren oportunos en relación con ello. Por las anteriores consideraciones, la sala considera que procede estimar el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandante y declarar la nulidad de la sentencia con la devolución del procedimiento al juzgado para que, con libertad de criterio y subsanando los vicios expresados en que ha incurrido aquella, se dicte nueva sentencia resolviendo el litigio planteado en la demanda.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de mayo de 2025, rec. núm. 954/2024)

JUZGADOS DE LO SOCIAL

JS. Servicio del hogar familiar: la difícil prueba de realización de una jornada superior a la firmada

Servicio del hogar familiar. Reclamación de cantidad fundamentada en la realización de una jornada semanal de 79,5 horas durante el periodo de duración de la relación laboral (años 2023-2024).

En el caso analizado, la prueba practicada no permite dar por acreditado el exceso de jornada que reclama la demandante. Es preciso destacar la inaplicación de los efectos de la *ficta documentatio ex* artículo 94.2 de la LRJS derivada de la falta de aportación por parte de la empleadora de un registro de jornada y de un calendario de trabajo de la actora, ya que la normativa que regula esta relación laboral de carácter especial no contiene una previsión específica relativa a la llevanza de un registro horario de la jornada laboral como obligación del empleador. Tampoco se deriva una obligación con carácter retroactivo para el empleador a la fecha de la Directiva 2003/88/CE, a pesar del contenido de la STJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23 (la cual se opone a una normativa nacional en virtud de la cual los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar), cuando el ordenamiento jurídico nacional no recogía la obligatoriedad del registro horario, por lo que tampoco cabe entender que esta STJUE permita la existencia de una carga de la prueba que deba ser levantada por el empleador a propósito de la inexistencia de las horas reclamadas. En este sentido, la sentencia tiene una fecha muy próxima a la finalización de la relación laboral entre las partes, por lo que no resultaría exigible a la parte demandada la aportación del registro horario solicitado por la actora con carácter previo a la vista de juicio oral. Debe partirse, por tanto, de la jornada que se venía realizando conforme al contrato pactado entre las partes, al no quedar desvirtuado por el registro manual aportado por la demandante, por no ser un documento adverado en modo alguno, y no poder acreditar que durante todo el tiempo de permanencia en el domicilio existiese la obligación de prestar servicios o de mantenerse a disposición de la contraparte. Tampoco permite entender que se estaba llevando a cabo la prestación de servicios en el horario pretendido de 8:30 de la mañana a 12 de la noche por el hecho de que recibiera mensajes de WhatsApp por parte de sus hijas interesándose a cerca de su estado o anunciando que van a llevar a cabo pedidos al supermercado para su reparto a domicilio. Resulta también relevante el hecho de que sí conste la liquidación de determinados periodos en los que se habría realizado una jornada superior, sin que se planteara oposición o protesta alguna, o el hecho de que la trabajadora no hubiera efectuado ninguna reclamación sobre la duración de la jornada laboral que pudiera haber permitido esbozar un escenario indiciario de la realización de horas extraordinarias. En este contexto, la actividad probatoria desarrollada por la parte demandante resulta insuficiente para acreditar el exceso de jornada reclamado, carga de la prueba que corresponde solo a ella.

(SJS núm. 11 de Bilbao, de 9 de abril de 2025, núm. 114/2025)