

TRIBUNAL SUPREMO**TS. Constructora que subcontrata con una empresa de servicios la actividad de control de accesos a una obra. Se trata de propia actividad, por lo que existe responsabilidad solidaria por las obligaciones salariales de la subcontratista**

Constructora que subcontrata con empresa de servicios la actividad consistente en el control de accesos a una obra. Concepto de propia actividad. Responsabilidad solidaria por las obligaciones salariales de la empresa subcontratista.

En la subcontratación de obras o servicios, la solidaridad de la empresa principal en relación con las obligaciones de naturaleza salarial de los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores alcanza a la empresa principal solamente en aquellos casos en los que la actividad subcontratada venga a encajar dentro del concepto de «propia actividad» de dicha empresa principal. Con ello lo que se pretende es complementar la prohibición de la cesión ilegal con un supuesto que, sin llegar a la ilicitud, presenta un cierto riesgo para los derechos de los trabajadores. Para la resolución de la presente litis debe diferenciarse entre dos supuestos, la vigilancia y seguridad por una parte y la mera conserjería y control de accesos por otra, de manera que mientras la actividad de seguridad privada para la vigilancia de instalaciones y centros se considera externa a la actividad de la empresa principal que la contrata, no ocurre lo mismo con las figuras de conserjes, controladores de tránsito y otras análogas, independientemente de la terminología concreta que se utilice en cada momento, que debe ser considerada como propia actividad. Se trata, en definitiva, de la externalización de unas funciones propias de la empresa principal y que forman parte de su necesario esquema organizativo. En el caso de una obra de pequeño tamaño dicha función podrá ser asumida como accesoria por algún encargado u otro trabajador, pero en el caso de obras de mayor tamaño es preciso que la empresa, como parte del normal desenvolvimiento de su actividad constructiva, asigne específicamente a algún trabajador la función de controlar el acceso de personas y materiales a la obra, puesto que es impensable que ese control no se efectúe y se permita el acceso libre a la misma, con los riesgos de toda índole que implica. Esto implica que forma parte de su propia actividad y por ello no puede admitirse que mediante su subcontratación se produzca un completo desentendimiento de la empresa principal respecto del cumplimiento por el subcontratista de sus obligaciones salariales con los trabajadores que la presten en sus obras. En el supuesto analizado, al tratarse de actividad de conserjería y control de accesos, debe estimarse que se trata de subcontrata de propia actividad, con las consecuencias que de ello se derivan en virtud del artículo 42 del ET. (*Vid.* STSJ de Andalucía/Málaga, Sala de lo Social, de 10 de octubre de 2023, rec. núm. 649/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2025, rec. núm. 5381/2023)

TS. La indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial. El derecho a una «indemnización adecuada», que reitera el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, no deja de ser una declaración programática

Despido improcedente. Derecho a que se fije junto a la indemnización tasada (art. 56.1 ET) otra adicional en atención a las circunstancias del caso concreto, en aplicación de los artículos 10 del Convenio OIT y 24 de la Carta Social Europea revisada que reconocen la protección de los trabajadores frente a un despido sin causa. Trabajador que, en virtud de la duración de su contrato –7 meses–, recibe una indemnización de 1.506,78 euros.

Aplicando el control de convencionalidad, la Sala considera –al igual que hizo en relación con el Convenio 158 OIT– que la expresión derecho a una «indemnización adecuada», que reitera el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, resulta literalmente inconcreta. Por ello, no se trata de mandatos directamente aplicables, sino de declaraciones programáticas, de abierta interpretación, cuya virtualidad exigiría una intervención legislativa, ya que no identifican elementos concretos para fijar un importe económico o de otro contenido que permita colmar la patente inconcreción de su literalidad, o su extrema vaguedad. Además, la doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido (art. 56.1 ET) es una indemnización adecuada. Esta fórmula legal ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos. No hay que olvidar que, en nuestro ordenamiento jurídico interno, la indemnización o cualquier otra reparación apropiada debe ser fijada por el legislador o por los convenios colectivos, sin que en ningún caso pueda deducirse que el artículo 24 de la CSE se refiere a los procedimientos judiciales, pues es un mandato al legislador, ordinario o convencional, no al juzgador. Hay que tener en cuenta que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) no son ejecutivas, ni directamente aplicables entre particulares, ya que, a diferencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el CEDS no es un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones son sentencias. Tal como dispone la propia normativa del Consejo de Europa, las decisiones del CEDS ni siquiera vinculan al Comité de Ministros del propio Consejo de Europa, ni tampoco a los tribunales internos de cada estado, reiterando en este punto las conclusiones a las que ya han llegado el Tribunal Supremo francés y el Tribunal Constitucional italiano. Pleno. **Votos particulares.**

(STS, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2025, rec. núm. 3993/2024)

TS. Es nula la sanción impuesta a un representante de los trabajadores, por falta muy grave, sin designación de secretario o instructor, imparciales, exigida en el convenio de aplicación en la tramitación previa del expediente contradictorio

Representantes de los trabajadores. Imposición de sanción por falta muy grave. Efectos de la falta de designación de secretario o instructor, imparciales, en el expediente contradictorio, exigida en el convenio de aplicación.

Constituye el incumplimiento de una garantía esencial del procedimiento que conlleva la declaración de nulidad de la sanción impugnada, ya que las formalidades exigidas en los convenios colectivos para la tramitación del oportuno expediente contradictorio constituyen una garantía adicional que beneficia a los representantes de los

trabajadores. No hay que olvidar que la finalidad del expediente contradictorio no es la comprobación de la veracidad de los hechos imputados, sino garantizar, mediante el cumplimiento de determinadas formalidades, la adecuada defensa preventiva del trabajador, dada su condición de representante de los trabajadores. Consiguientemente, la falta de nombramiento de secretario e instructor, imparciales, constituye un incumplimiento de una garantía esencial prevista en el convenio colectivo de aplicación, que priva al representante de los trabajadores, al que se le imputa la comisión de una falta muy grave, desplegar su actividad de defensa preventiva ante una persona imparcial, distinta del empresario. Prescindir de la regulación contenida en el convenio colectivo referida a una garantía prevista en favor de los representantes de los trabajadores supone obviar la fuerza vinculante de los convenios colectivos y la importante función que desempeña la negociación colectiva en la ordenación de las relaciones de trabajo. Incluso si el convenio colectivo no estableciera la consecuencia de la falta de designación, el tribunal considera que esta garantía es esencial, conllevando su incumplimiento la nulidad de la sanción. (Vid. STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 30 de noviembre de 2023, rec. núm. 377/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2025, rec. núm. 55/2024)

TS. Complemento de maternidad por aportación demográfica: para determinar su importe se debe tener en cuenta la cuantía legal máxima de la pensión y no la superior base reguladora

Complemento de maternidad por aportación demográfica (art. 60 LGSS, redacción anterior al RDL 3/2021, de 2 de febrero). Determinación de la cuantía.

El artículo 60.1 de la LGSS se refiere a la «cuantía inicial» de las pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente, sobre la que calcular el importe del complemento de maternidad. Por su parte, el artículo 60.2 de la LGSS hace referencia al «límite establecido en el artículo 57 (LGSS)», expresamente por dos veces en sus párrafos primero y segundo e implícitamente también en su tercer párrafo. El artículo 60 de la LGSS no utiliza, así, otros conceptos propios de la Seguridad Social, como base de cotización y base reguladora y sus topes máximos. Como explica la doctrina, la base reguladora es anterior al tope máximo, limitando este último el importe de la pensión a percibir. Pero si desapareciera este tope máximo, la base reguladora sería la que determinaría la cuantía a recibir. Pues bien, el artículo 57 de la LGSS, cuyo título es limitación de la «cuantía inicial» de las pensiones públicas, establece que el «importe inicial» de las pensiones contributivas de la Seguridad Social no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. El concepto de «cuantía inicial» de las pensiones contributivas es, así, el que define el artículo 57 de la LGSS. Y es este concepto de «cuantía inicial» el que emplea el artículo 60.1 de la LGSS, remitiéndose expresamente el artículo 60.2 de la LGSS al límite del artículo 57 de la LGSS. Siendo el artículo 57 el que define, con carácter general, el concepto legal de «cuantía inicial» de las pensiones contributivas, resulta en verdad forzado interpretar que la referencia que el artículo 60.1 de la LGSS hace a esa «cuantía inicial» para calcular sobre ella el importe de maternidad ha de entenderse hecha a la base

reguladora de la pensión y no a la propia expresión de cuantía inicial que define el artículo 57 de la LGSS y que es la expresión –y no otra– que utiliza el artículo 60.1 de la LGSS. Por lo demás, el artículo 60.1 de la LGSS es el que, a su vez, define igualmente con carácter general, sobre qué concepto ha de aplicarse el complemento de maternidad; y ese concepto es el de «cuantía inicial» de la pensión, concepto que define, como ya sabemos, el artículo 57 de la LGSS. En este contexto, frente al concepto legal de «cuantía inicial» de las pensiones contributivas del artículo 57 de la LGSS, y frente al uso de esta expresión por el artículo 60.1 LGSS, no pueden prevalecer determinantes aparentes imprecisiones de la noción por parte del artículo 60.2 de la LGSS a la hora de regular los supuestos específicos en que se puede descomponer el criterio general del artículo 60.1 de la LGSS. En todo caso, debe subrayarse que el artículo 60.2 de la LGSS se refiere con reiteración al «límite establecido en el artículo 57 (LGSS)», lo que entendemos que revela, con claridad, que es sobre este límite del artículo 57 de la LGSS sobre el que han de hacerse los cálculos del complemento de maternidad y no sobre una eventual base reguladora superior de la pensión, base esta que en ningún momento es mencionada por el artículo 60.2 de la LGSS, al contrario del límite del artículo 57 de la LGSS al que tantas veces se refiere el precepto legal. (*Vid.* STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 2023, rec. núm. 77/2023, casada y anulada en parte por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 3 de julio de 2025, rec. núm. 3313/2024](#))

AUDIENCIA NACIONAL

AN. Complemento de IT previsto en convenio colectivo sin limitación temporal: debe mantenerse más allá de los 545 días de baja médica, debiendo la empresa cotizar teniendo en consideración tal complemento durante el periodo posterior a dichos días

Mejoras voluntarias y pensiones complementarias. Complemento de IT previsto en convenio colectivo que establece su abono sin ninguna limitación temporal.

Debe pagarse mientras se mantenga la situación de IT (incluso en los supuestos de prórroga más allá de los 545 días de baja), sin que procedan interpretaciones restrictivas contrarias a lo pactado, aun cuando se haya extinguido la relación laboral. En el caso analizado, la literalidad de la norma convencional es clara, pues recoge una prestación complementaria para completar la retribución ordinaria desde el primer día de la baja. Y nada se dice al respecto de la finalización mientras perdure tal situación. Es cierto que se hace referencia a la existencia de una justificación mediante el oportuno parte de baja. Tal mención, sin embargo, no puede ser interpretada de forma restrictiva y en perjuicio de los derechos de un beneficiario que continúa en situación de IT durante los periodos extraordinarios de prórroga. En definitiva, al establecer el convenio colectivo un complemento de las prestaciones de incapacidad temporal sin limitación temporal alguna, tanto el tenor literal de esa norma como la aplicación de los criterios propios en materia de Seguridad Social conllevan que esta mejora voluntaria deba abonarse mientras el trabajador perciba dicho subsidio, incluidos los periodos de prórroga extraordinaria. Esto implica que la cotización a la Seguridad Social por parte

de la empresa se efectúe teniendo en consideración tal complemento durante el periodo posterior a los 545 días. Recordemos a este respecto que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 144 y 165.3 de la LGSS y en el artículo 68 del Real Decreto 2064/1995, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, durante la IT, cualquiera que sea su causa, permanece la obligación de cotizar. Y dicha obligación se mantiene durante la vigencia de la relación laboral. Si la empresa complementa la prestación hasta alcanzar el 100% o un porcentaje superior al que establece la Seguridad Social, ese complemento también cotiza a la Seguridad Social y se aplican los porcentajes de cotización habituales sobre la base reguladora, que incluye el salario y el complemento por IT si lo hay. Dada la existencia de aquella mejora voluntaria aplicable incluso durante los periodos extraordinarios de prórroga de la IT, la cotización a la Seguridad Social deberá calcularse teniendo en consideración el complemento y durante el periodo posterior a los 545 días de baja. Y ello sin perjuicio de que los concretos actos de gestión recaudatoria en materia de cotizaciones sean materias excluidas del conocimiento de la jurisdicción social, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 f) de la LRJS y de las necesarias actuaciones administrativas para autorizar el gasto por parte de la entidad pública demandada.

(SAN, Sala de lo Social, de 26 de junio de 2025, núm. 93/2025)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Jubilación. El SMI no juega como límite en relación con el descuento que puede efectuar la entidad gestora en la cuantía de la pensión para compensar cantidades debidas

Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas por incompatibilidad del percibo de la pensión de jubilación con el ejercicio de una profesión. Notificación al actor de una propuesta de reintegro de la deuda con un descuento mensual de 711,94 euros por un periodo de 70 meses. Determinación del límite inembargable.

La LGSS distingue claramente el descuento efectuado directamente por la entidad gestora de la cuantía de las prestaciones por compensación con cantidades debidas por el beneficiario, que está admitido en principio en el artículo 44.1 b), de otros supuestos próximos pero diferentes, como el embargo de prestaciones o afección de las mismas en el marco de un proceso de ejecución, cuyo régimen se remite a la Ley de Enjuiciamiento Civil. Distinguidos en la ley con nitidez estos dos supuestos, no cabe la aplicación analógica de la regla de inembargabilidad hasta la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI) al descuento de prestaciones por compensación. De acuerdo con lo que establece el artículo 4 del Código Civil, el recurso a la analogía en la interpretación de normas del ordenamiento jurídico solo procede cuando estas no contemplan un supuesto específico. A mayor abundamiento, conviene recordar que la normativa reglamentaria aplicable sobre descuentos por compensación de prestaciones indebidamente percibidas no establece en ningún caso el límite del SMI para las deducciones que pueda llevar a cabo la entidad gestora, sino que atempera la compensación por parte de esta mediante determinados límites porcentuales de descuento sobre la cuantía de la pensión abonada. Ello es así porque

la cuantía de prestaciones y cotizaciones de Seguridad Social no desempeña en este sector del ordenamiento el papel de tope o límite mínimo de prestaciones que parece subyacer en la pretensión de la parte recurrente. La posibilidad de rebajar –con el descuento– la prestación por debajo del SMI, sin embargo, ha de respetar el límite de las pensiones no contributivas, ya que si cualquier ciudadano que reúna los requisitos legales tiene derecho, aun sin haber cotizado a la Seguridad Social, a obtener ese nivel mínimo de ingresos, con mayor razón deberá mantenerlo quien es beneficiario del sistema contributivo de la Seguridad Social, aunque haya percibido parte de sus prestaciones indebidamente y deba cumplir con su obligación de reintegrar aquello que cobró sin tener derecho.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2025, rec. núm. 3672/2024)

JUZGADOS DE LO SOCIAL

JS. Los trabajadores del sector privado también tienen derecho a que el permiso parental sea retribuido

Conciliación de la vida familiar y laboral. Derecho a que el permiso parental sea retribuido.

España aún no ha regulado expresamente la remuneración o prestación económica del permiso parental (art. 48 bis ET). Sin embargo, el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, resulta suficientemente claro, preciso y determinante al establecer el deber patronal de retribuir el permiso parental, otorgando a los Estados miembros de la UE un plazo para regularlo a nivel de su normativa nacional que finalizó el pasado día 2 de agosto de 2022, sin que el estado español haya cumplido con este deber legal a nivel comunitario, incumplimiento del que no puede resultar perjudicado el beneficiario del permiso, pues otra cosa sería permitir que los estados de la UE regularan a su conveniencia y en los plazos que le fueran más convenientes y en notable perjuicio de los trabajadores, que se verían obligados, en todo caso, a renunciar al derecho del permiso parental ante la circunstancia de no poder ser retribuido si no es en perjuicio de su salario, sin que este criterio quede perjudicado por las posibles sanciones económicas que la UE pueda imponer al estado español, razones estas por las que debe considerarse que el permiso parental tiene que ser retribuido. No hay que olvidar que el propio TJUE, para garantizar la efectividad del conjunto de las disposiciones del Derecho de la Unión, ha resuelto que el principio de primacía obliga, en particular, a los órganos jurisdiccionales nacionales a interpretar, en la medida de lo posible, su derecho interno de manera conforme con el Derecho de la Unión. No obstante, la obligación de interpretación conforme del derecho nacional tiene determinados límites y no puede, en particular, servir de fundamento para una interpretación *contra legem* del derecho nacional. Debe recordarse, asimismo, que el principio de primacía obliga al juez nacional encargado de aplicar, en el ámbito de su competencia, las disposiciones del Derecho de la Unión, cuando no resulte posible interpretar la normativa nacional conforme a las exigencias del Derecho de la Unión, a garantizar la plena eficacia de las exigencias de este derecho en el litigio que conozca,

dejando inaplicable si fuera necesario, y por su propia iniciativa, cualquier normativa o práctica nacional, incluso posterior, contraria a una disposición del Derecho de la Unión que tenga efecto directo, sin que tenga que solicitar o esperar a su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional. De esta forma, aunque el artículo 45.1 o) del ET recoge como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo la del «Disfrute del permiso parental», lo que conlleva, según su apartado 2 que «La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo», esta previsión, a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, resulta *contra legem* con el mandato explícito de su artículo 8, que dispone lo siguiente: «En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental». En resumidas cuentas, el incumplimiento por parte de España en regular el carácter retributivo o las prestaciones del permiso parental no impide aplicar directamente la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, pues entender lo contrario sería tanto como dejar de aplicar el derecho reconocido a favor de los trabajadores.

(SJS núm. 1 de Barcelona, de 30 de junio de 2025, núm. 168/2025)

JS. Condenada la empresa que gestiona «Carolina Herrera mujer» a abonar a una trabajadora una indemnización de 307.000 euros por acoso y omisión de las medidas necesarias para prevenir los riesgos psicosociales

Sociedad Textil Lonía, SA. Carolina Herrera mujer. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador. Incumplimientos graves en materia de acoso y de falta de prevención de riesgos psicosociales. Acoso realizado por personal directivo (bossing). Derecho a la indemnización señalada por despido improcedente y por los daños patrimoniales, psíquico-físicos y morales, producidos por la actuación de la demandada.

En el caso analizado se constata con toda claridad, de las pruebas practicadas, la existencia de un ambiente hostil contra los trabajadores del departamento de diseño de la compañía que se viene produciendo desde hace años a través de prácticas absolutamente inaceptables por ir en contra de su salud psíquica, como broncas, gritos, trato humillante, reprimendas, ocultación de trabajos, reuniones programadas fuera del horario normal, prohibición de que hablen entre los diseñadores y cooperen entre ellos, lo que constituye una acción sistemática que puede encuadrarse perfectamente en el concepto de acoso colectivo. Además, pese a existir un informe de riesgos psicosociales, la empresa no ha adoptado ninguna medida concreta para reducir el estrés laboral por sobrecarga de trabajo (la actora se encontraba muchas veces sola en el departamento, pese a ser necesarias 3 diseñadoras). Así, se constata que la demandante nunca salía a su hora, por estar mal visto, las reuniones se programaban sin importar la hora de salida y las horas extra nunca se pagaban. En este contexto, aunque la empresa alegue que la actora nunca le comunicó su

situación, esta circunstancia no se puede considerar cierta cuando el acoso lo cometen los jefes y no los compañeros de trabajo. Por otro lado, de la situación de sobrecarga de trabajo era perfectamente conocedora la empresa, pues el informe de riesgos psicosociales elaborado por el servicio de prevención lo había considerado como un riesgo grave. Y respecto a la salud de la trabajadora, su estado era apreciable a simple vista, por lo que la empresa no podía ignorarlo. Así las cosas, los hechos probados constituyen un incumplimiento grave en materia de prevención de riesgos laborales susceptible de ser incardinado como justa causa de rescisión del contrato de trabajo (art. 50.1 c) ET), habiendo originado en la trabajadora una serie de patologías (trastorno depresivo, fibromialgia y estrés laboral crónico) que suponen una vulneración del artículo 15 de la CE, al afectar a su integridad físico-psíquica. Ello determina que proceda declarar extinguida la relación laboral con condena a la empresa demandada al abono de una indemnización equivalente a la prevista en el artículo 56 del ET para el despido improcedente, por importe de 157.816,80 euros. A mayores, tanto por la vulneración del derecho fundamental a la integridad física o psíquica, como por la vulneración de la normativa de prevención de riesgos laborales (en su aspecto psíquico-social), procede condenar a la demandada a una indemnización adicional calculada a tenor de lo previsto en el TRLISOS. Así las cosas, la conducta de la empresa supone una infracción muy grave prevista en el artículo 8.11 de la citada ley, que sanciona los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores, por lo que conforme a lo dispuesto en el artículo 40.1 c) de la misma y aplicando los criterios establecidos en el artículo 39.3, se estima que procede aplicar la sanción en su grado máximo por un importe de 150.000 euros.

(SJS núm. 1 de Ourense, de 15 de julio de 2025, núm. 384/2025)