



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de marzo de 2020)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA -GUÍA-

Matización del Tribunal en relación con la sucesión de empresa cuando la inexistencia de transmisión de los medios de explotación se debe a imperativos técnicos o medioambientales

Transmisión de empresa. Servicio público de transporte mediante líneas de autobús. No cesión de los medios de explotación. Contratación por la adquirente de la mayor parte de los conductores. Exclusión de la cesión de los autobuses dadas las normas técnicas y medioambientales vigentes, al exigirse una antigüedad no superior a 15 años y cumplir, al menos, la norma medioambiental Euro 6.

Aun cuando el transporte en autobús no puede considerarse una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra, en la medida en que exige un material e instalaciones importantes, el Tribunal matiza ahora su postura en las situaciones en que no hay transmisión del antiguo al nuevo concesionario de dichos elementos del activo, de tal forma que este hecho ya no supone inexorablemente la exclusión de una situación de transmisión de empresa por no haber conservado su identidad, siendo únicamente un factor para tomar en cuenta. Así, teniendo presente que corresponde al tribunal remitente determinar si otras circunstancias de hecho permiten concluir que se mantiene la identidad de la entidad y, por consiguiente, se da una transmisión de empresa, cuando en virtud de un procedimiento de contratación pública una entidad económica reanuda una actividad cuyo ejercicio requiere medios de explotación importantes, el hecho de que, debido a requisitos jurídicos, medioambientales y técnicos impuestos por el poder adjudicador, esta entidad no adquiera dichos medios, propiedad de la entidad económica que ejercía anteriormente esa actividad, ello no obsta necesariamente a que la reanudación de la actividad pueda calificarse de transmisión de empresa, siempre que otras circunstancias de hecho, tales como la contratación de la mayor parte de la plantilla y la continuación sin interrupción de la referida actividad, permitan caracterizar el mantenimiento de la identidad económica de que se trata, extremo que corresponde apreciar al tribunal remitente.

(STJUE de 27 de febrero de 2020, asunto C-298/18)

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Periódicos que publican noticias cuya fuente es una sentencia de un TSJ. Veracidad esencial de la información y errores circunstanciales que no afectan a la esencia de lo informado

Libertad de información. Falta de veracidad y de proporcionalidad. Periódico que publica una noticia (cuya fuente es una sentencia de TSJ) dando cuenta de la condena impuesta a la Consejería de Educación de la



►
Junta de Castilla y León por su inactividad en un caso de acoso laboral a una profesora. Crónica en la que se resalta de manera específica la condena por acoso del demandante (cuyo nombre y apellidos aparecen en la mencionada sentencia) y que este había retrasado con una baja la tramitación de un expediente contradictorio en su contra. Vulneración del derecho al honor. Inexistencia.

Debe estimarse que la información publicada por el periódico fue esencialmente veraz, puesto que el medio construyó ambas noticias a partir de fuentes objetivas, fiables, identificables y susceptibles de contraste como la sentencia firme dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Castilla y León, las declaraciones de los testigos que depusieron en dicho procedimiento y las declaraciones que realizaron tras conocer la sentencia representantes sindicales. Además, el hecho de que años después el TEDH haya apreciado que el TSJ vulneró la intimidad del demandante por revelar su identidad y datos personales de forma no justificada carece de relevancia desde la perspectiva de este proceso civil de tutela del derecho al honor, pues ninguna responsabilidad podía atribuirse al TSJ respecto del uso que de los datos de su sentencia pudieran hacer terceros, como los aquí demandados, para quienes en aquel momento la sentencia y los datos que contenía eran una fuente objetiva, fiable, merecedora de toda confianza, de suficiente entidad como para considerar agotado su deber de diligencia informativa. La expresión «condenado por acoso laboral», empleada en la noticia publicada el 10 de diciembre de 2011 fue desafortunada e inexacta, pero se trató de un error o inexactitud que no afectó a la esencia de la información transmitida, la cual sí fue enteramente veraz, dado que coincidía con el contenido de la sentencia condenatoria del TSJ, y en particular, con el hecho de que, como se desprende de la misma, la condena trajera causa de la acreditada conducta de acoso laboral del demandante, «por lo que el titular de la noticia, aun siendo inexacto, no se aparta de la realidad en ningún momento». En cuanto a la expresión «el profesor de la Escuela de Arte retrasa un expediente por acoso con una baja» que se utilizó en el titular de la noticia publicada el 15 de febrero de 2012, aunque también pueda considerarse desacertada, carece de la entidad lesiva que le atribuye la sentencia recurrida, al relatar una situación esencialmente veraz, pues, no discutiéndose que el profesor estuvo de baja por enfermedad, fue esta situación de baja la que impidió que se le abriera el expediente disciplinario que cabía esperar a la luz de su conducta, y de lo que dijeron que iban a pedir fuentes sindicales y de la junta de personal del centro educativo, por todo lo cual, que finalmente ocurriera que, cuando la Administración se decidió a abrir el expediente, los hechos ya habían prescrito, solo ratifica que la baja fue la causa de este resultado, sin que tenga mayor trascendencia el hecho de que la redacción del titular indujera a pensar que la baja había sido provocada por el profesor para tal fin, pues no fue esta la intención del artículo. Procede casar la sentencia dictada por la Audiencia Provincial que condenaba al diario a indemnizar al demandante en la cantidad de 3.000 euros y a publicar en la página de portada el fallo de la sentencia.

(STS, Sala de lo Civil, de 24 de febrero de 2020, rec. núm. 774/2018)

Trabajos de colaboración social celebrados antes del 27-12-2013 que continúan vigentes a la entrada en vigor del RDL 17/2014. No quedan sujetos al requisito de que la actividad objeto del contrato tenga naturaleza temporal

Trabajos de colaboración social. Recurso del Ministerio Fiscal por la vía del artículo 219.3 de la LRJS. Interpretación y aplicación de lo previsto en la disposición final segunda del RDL 17/2014, de 26 de diciembre, a los contratos de colaboración social celebrados con anterioridad al 27 de diciembre de 2013 y que continúen vigentes a la entrada en vigor del RDL 17/2014.

Los trabajos de colaboración social a los que se refiere el artículo 272.2 de la LGSS motivaron que esta sala sostuviera en un primer momento su carácter temporal por razón de la propia predeterminación legal, sin que afectara a la naturaleza no laboral de la relación el hecho de que se tratase de trabajos o cometidos permanentes y habituales de la



►

Administración pública que recibía la prestación de servicios. Por ello, el cese del desempleado, a la finalización de la correspondiente prestación de desempleo, no podía ser considerado, en ningún caso, como un despido, dado que no estábamos en presencia de relación laboral. Tal doctrina fue rectificada posteriormente (por las SSTs de 27 de diciembre de 2013, recs. núms. 2798/2012 y 3214/2012) al entenderse que era fraudulenta la utilización por parte de las Administraciones públicas de los obligatorios trabajos de colaboración social para la realización de servicios que se correspondieran con actividades normales y permanentes, sin que se hubiera justificado ningún hecho determinante de temporalidad, y, en tal caso, no jugaba la exclusión de laboralidad que pregonan el artículo 272.2 de la LGSS. La temporalidad a la que alude el precepto legal no está referida a la duración máxima del vínculo, coincidente con la de la prestación o subsidio de desempleo, sino que la naturaleza del contrato debe predicarse, específicamente, del trabajo o tareas objeto del contrato de colaboración social. Por ello, cuando no exista causa válida de temporalidad, la exención de laboralidad no despliega ningún efecto, ya que el contrato se habrá celebrado en fraude de ley y, por tanto, ello acarreará la consecuencia de que nos encontraremos ante un contrato de naturaleza claramente laboral, no temporal y el cese deberá ser considerado como despido. En suma, la exigencia de temporalidad va referida al trabajo que se va a desempeñar y actúa con independencia de que se haya establecido una duración máxima del contrato en función de la propia limitación de la prestación de desempleo, de suerte que se exige a la Administración pública contratante la acreditación de la obra, trabajo o servicio que se vaya a realizar y su exacta localización, así como la duración prevista del total de la obra, trabajo o servicio. La rectificación que se produjo por las mencionadas sentencias exigió un cambio en la actuación de las Administraciones beneficiarias de dichos trabajos de colaboración social en el sentido de ubicar a los perceptores de desempleo en tareas que, por su propia naturaleza, fueran temporales. Consciente el legislador de que hasta entonces muchas Administraciones no lo habían realizado así, con la disposición cuya interpretación se cuestiona se trataba de salvar o preservar aquellas relaciones de colaboración social iniciadas con anterioridad a nuestro cambio de doctrina que continuasen vigentes a la fecha de entrada en vigor de la norma, de forma que, para ellas, la temporalidad quedaba justificada cualquiera que fueran las actividades que se desarrollasen, con la finalización de la relación en el momento del cese de la prestación o subsidio correspondiente. Con ello se excluye, normativamente, la hipotética consideración de existencia de fraude de ley en razón de la naturaleza permanente de la actividad desempeñada, manteniéndose la relación extramuros de la laboralidad que implicaría de no haber mediado la indicada disposición adicional segunda del RDL 17/2014. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2020, rec. núm. 86/2018)

La modificación del periodo de devengo de las pagas extraordinarias, de semestral a anual, no puede afectar peyorativamente al nivel retributivo de los trabajadores

DIA, SA. Pagas extraordinarias. Modificación del periodo de devengo, de semestral a anual. Trabajadores subrogados procedentes de Aldi y del Grupo El Árbol, a quienes se les aplica desde el 1 de agosto de 2017, en virtud de acuerdo colectivo de homogeneización, las mismas condiciones retributivas que las que regían para el resto del personal. Abono por la empresa a estos trabajadores de la paga de Navidad de 2017 en el importe de 5/12 del salario mensual, en lugar de 5/6 del mismo, liquidando la parte correspondiente al devengo del mes de julio.

Ciertamente, en términos teóricos y objetivos, la cantidad resultante será la misma si se utiliza la fórmula de una paga cada seis meses o dos pagas cada doce. Pero lo que sí difiere es el requisito para lucrar la primera y la última paga completa, en la medida en que con el sistema semestral se acorta el periodo inmediato anterior sobre el que calcular la cuantía de cada una de las dos pagas extraordinarias anuales, de suerte que, quien no ha iniciado su prestación de servicios coincidiendo con el 1 de enero, recibirá la parte proporcional de la paga de junio, pero verá satisfecha íntegramente la de diciembre. Por el contrario, de utilizarse la fórmula de devengo anual, ambas pagas se abonarán en

►

►

proporción al periodo de prestación de servicios completados en junio y diciembre, respectivamente –esto es, siendo mayor la cuantía de la de diciembre que la de junio–. Ambos mecanismos son perfectamente ajustados a nuestro ordenamiento jurídico. Lo que aquí se dilucida es el modo en que la empresa llevó a cabo la transición de uno a otro sistema de cálculo para el devengo de las indicadas pagas extraordinarias, al quedar afectada la primera paga extraordinaria abonada tras el mencionado acuerdo colectivo. En este sentido, aunque al acuerdo colectivo no hacía mención expresa alguna a la cuestión controvertida, sí decía expresamente que el cambio de convenio no podía afectar peyorativamente al nivel retributivo bruto que, globalmente considerado, disfrutaba cada uno de los trabajadores/as afectados. De esta forma, aunque la empresa sostenga que dicho nivel se mantiene por el hecho de que a partir de la paga de junio de 2018 ya se habría completado la anualidad correspondiente, lo cierto es que la controvertida paga de diciembre de 2017 fue de cuantía inferior, por lo que en dicha anualidad hubo una disminución retributiva cuya compensación no puede admitirse diferida al futuro con el argumento de que también se aplicará al devengo anual cuando el trabajador cese. No hay que olvidar que los afectados por el conflicto eran trabajadores que, en todo caso, reunían el requisito de servicios completados en la anualidad en el momento en que debía hacerse efectiva la paga de diciembre de 2017 y, por ello, no existía justificación para la disminución operada al no tratarse de trabajadores que iniciaran su relación laboral en un momento posterior y no hubieran completado en cualquier caso el periodo de devengo –semestral o anual–. La empresa, por tanto, debe abonar la cantidad que los afectados han dejado de percibir.

(STS, Sala de lo Social, de 21 de enero de 2020, rec. núm. 180/2018)

Despido improcedente. Opción de la empresa por la indemnización. El ingreso en la cuenta de consignaciones del juzgado no supone el ejercicio de tal opción

Despido improcedente. Ingreso en la cuenta de consignaciones del juzgado de la suma correspondiente a la indemnización. Consideración como opción tácita de la empresa por la resolución indemnizada de la relación laboral. Improcedencia.

El legislador no se ha limitado solamente a reconocer el derecho de opción en favor de la empresa –con carácter general–, sino que ha ido más allá y ha dispuesto específicamente el modo, la forma, el tiempo y manera en que debe ejercitarse: por escrito o comparecencia, en los cinco días siguientes a la sentencia que declara la improcedencia y sin esperar a su firmeza, lo que demuestra la clara intención de rodear ese acto de una serie de formalidades ineludibles para dotarlo de la necesaria seguridad jurídica que tan perentorio plazo exige. Interpretación en la que abunda lo establecido en el artículo 110.1 a) de la LRJS, al disponer que: «En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido [...]»; exigiendo igualmente en este caso una expresa manifestación del empresario en favor de la opción, en lo que evidencia que esa declaración de voluntad ha de ser necesariamente inequívoca, clara y concluyente, sin admitir ninguna otra manifestación que no pase por su expresa y terminante expresión ante el órgano judicial. Avala esta conclusión, y cierra definitivamente el círculo, lo que dispone el artículo 56.3 del ET, al indicar que «En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera», previniendo de esta forma una opción tácita en favor de la readmisión, en lo que se constata que se quiere con ello evitar cualquier posibilidad de admitir por el contrario una opción tácita favorable a la extinción indemnizada de la relación laboral, incompatible y contraria a esa previsión legal. En el caso analizado, el hecho de que el empresario no haya cumplido estos requisitos formales, fáciles y sencillos, implica que no se tenga por efectuada en tiempo y forma la opción de la empresa a favor de la indemnización, lo que conlleva que deba entenderse realizada tácitamente por la readmisión.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de febrero de 2020, rec. núm. 1788/2017)

Despido nulo de empleada de hogar embarazada. Se deben salarios de tramitación hasta el día en que se notifica la sentencia de suplicación que declara la nulidad

Servicio del hogar familiar. Despido por embarazo conocido por la empleadora, que alega formalmente desistimiento empresarial. Despido nulo por discriminatorio. Determinación de si los salarios de tramitación que se adeudan tienen como día final la fecha en que se notifica la sentencia que por primera vez reconoce la improcedencia o aquella en que se notifica la nulidad del despido, esto es, la de suplicación.

De igual forma que cuando la sentencia de instancia es favorable al trabajador la empresa que recurre viene obligada a pagar los salarios de trámite durante la sustanciación del recurso, conforme al artículo 297.2 de la LRJS, no puede por ello quedar liberada del pago por el hecho de que sea el trabajador quien recurre en suplicación para obtener la declaración de nulidad de su despido, que es la que le da derecho a los salarios de tramitación. Otra solución comportaría un trato peyorativo de las empleadas de hogar cuyo despido se declarara nulo, porque carecería de fundamento privarlas del derecho a los salarios de tramitación que sí tienen otras mujeres en igual situación y sería contrario a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2020, rec. núm. 2401/2017)

Beneficiario de dos pensiones de incapacidad permanente total; la primera, derivada de AT que, tras contingencia común, es declarado en situación de incapacidad permanente absoluta. Cálculo de la base reguladora

Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo. Beneficiario que es declarado posteriormente en situación de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, para una nueva profesión, también en el RGSS. Agravación de su situación como consecuencia de un accidente cerebral por el que se le reconoce una incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común. Determinación de la nueva base reguladora.

Aun cuando en la vía administrativa se hubiera resuelto que la situación del demandante era calificable como de incapacidad total para otra profesión distinta a aquella que dio lugar a una pensión previa, lo cierto es que la revisión judicial de tal situación y la conclusión de que el trabajador se halla incapacitado de forma absoluta para el desempeño de toda actividad laboral, precisamente dentro del mismo régimen, supone una innegable alteración de la calificación de su estado general que impide sostener de forma lógica que una misma persona puede carecer de capacidad para todo trabajo y, a la vez, estar incapacitado solo para una profesión concreta. Y tal incongruencia se agrava aún más si se tiene en cuenta que el beneficiario de ambas prestaciones estará sometido a la incompatibilidad propia del sistema interno del mismo régimen general. De ahí que no resulta admisible la reducción de la protección, vía disminución de la base reguladora y, en consecuencia, esta deberá ser la misma ya aplicada a la prestación inicial que obedecía a una situación que ahora se ha agravado y, por ello, aquella pensión se ve sustituida por la que corresponde a la mayor afectación de la salud del trabajador. No se cuestiona aquí la atribución de responsabilidad en el abono de la pensión derivada de contingencias profesionales, siendo en todo caso el INSS el responsable del pago de las superiores consecuencias económicas de la agravación por estar motivadas por enfermedad común. En consecuencia, la pensión de incapacidad permanente absoluta reconocida debe calcularse sobre la base reguladora fijada en su momento para la pensión de incapacidad permanente total por contingencias profesionales.

(STS, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2020, rec. núm. 3700/2017)

Mejora voluntaria convencional. Indemnización por incapacidad permanente total sin más precisión. Nace, aunque se haya reconocido en régimen suspensivo con derecho a reserva del puesto

Mejora voluntaria convencional. Previsión de indemnización en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual (IPT) derivada de accidente de trabajo sin referencia alguna a que haya que aguardar a la extinción del contrato o a la irreversibilidad de la situación invalidante. Trabajador que es declarado en situación de IPT revisable con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Tras la vigencia del artículo 48.2 del ET, existe un tipo de incapacidad permanente que, pese a su denominación, posee efectos suspensivos del contrato de trabajo. Cuando la póliza que asegura el cumplimiento de la mejora voluntaria prevista en el convenio colectivo especifica que cubre las situaciones irreversibles, la incapacidad permanente condicionada a los términos del artículo 48.2 del ET no permite lucrar la mejora voluntaria. En estos casos, si la revisión por mejoría no se produce dentro del plazo máximo de dos años contemplado en el artículo 48.2 del ET, el trabajador sí puede reclamar la indemnización, pero, si la mejoría se produce, habrá quedado demostrado que no existía una situación irreversible de las que dan derecho a la indemnización pactada. Por otro lado, el alcance de las pólizas de seguro ha de aquilatarse a la vista de lo previsto en el convenio colectivo, pero, si sus términos son claros e inequívocos, hay que estar a ellos, sin acudir a conceptos de seguridad social o a la propia regulación pactada. En el caso analizado, ni el convenio colectivo ni la póliza de seguro aluden a la irreversibilidad de las lesiones o de la situación de IPT, a su provisionalidad o carácter extintivo. Además, aquel omite cualquier precisión sobre las modalidades o subtipos de incapacidad permanente, pese a que, cuando se negocia y firma el convenio, ya hace tiempo que está en vigor el artículo 48.2 del ET. De ello se concluye que cuando ni el convenio colectivo ni la póliza de aseguramiento han precisado lo contrario, las mejoras voluntarias de la IPT nacen en el momento en que gana firmeza la declaración de que quien trabaja accede a esa condición, sea en régimen suspensivo o extintivo de su relación laboral y con independencia de la evolución de su estado invalidante. Que deba esperarse al transcurso de los dos años para determinar si el accidente laboral y la incapacidad permanente total dan derecho a lucrar la mejora prevista en el convenio supone añadir un requisito que no está previsto en él. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2020, rec. núm. 2301/2017)

Causas de oposición subsidiaria y sentencia favorable: la interposición del recurso se hace necesaria cuando en realidad se revela un perjuicio

Recurso de suplicación. Alcance del escrito de impugnación del recurso. Causas de oposición subsidiaria. Servicio Madrileño de Salud (SMS). Cesación de trabajadora interina por cobertura de vacante debido a la reglamentaria cobertura de la plaza. Ejercicio de la acción de despido. Sentencia del Juzgado de lo Social que desestima íntegramente la demanda y reconoce la excepción de falta de acción de la trabajadora ante la celebración de un nuevo contrato con el SMS, lo que supone la inexistencia de ruptura del vínculo, si bien reconoce en sus fundamentos que la relación laboral es indefinida no fija, declaración que no se incluye en el fallo. A ello se añade que el SMS había sostenido, con carácter subsidiario, que la contratación temporal extinguida era ajustada a derecho y negó que la relación laboral se hubiera transformado en indefinida no fija. Sentencia de suplicación que dictamina que el SMS debió plantear recurso para cuestionar la naturaleza indefinida no fija de la relación laboral, lo que no cabía llevar a cabo por medio del escrito de impugnación del mismo, por no ser la vía adecuada para plantear cuestiones de fondo.

No hay que olvidar que lo aquí denunciado es la necesidad de determinar si es ajustada a derecho la respuesta dada por la sala de suplicación, al entender que lo invocado por la parte recurrida en vía de impugnación del recurso –sobre



►

la inexistencia de relación laboral indefinida no fija— no es posible resolverlo porque la impugnación del recurso no es la vía procesal adecuada a tal efecto, sino la de recurrir la sentencia de instancia. Entiende la sala que, tal y como advirtió la sentencia del TSJ recurrida, el debate relativo a la naturaleza de la relación laboral de la trabajadora queda vacío de contenido al no haberse recurrido en suplicación. El legislador ha marcado una línea entre lo que debe ser objeto del escrito de formalización del recurso y lo que, sin necesidad de ser parte recurrente, debe hacerse valer en el escrito de impugnación del recurso. Para el primero, se parte de la existencia de un pronunciamiento que aparentemente es favorable para la parte, pero que, realmente, le perjudica. El segundo, calificado como trámite de impugnación eventual de la sentencia, que se otorga a quien no es recurrente, se restringe a motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida. **Sala General. Voto particular.** Entiende el voto discrepante que el SMS utilizó correctamente la posibilidad que habilita el artículo 197.1 de la LRJS para alegar en el escrito de impugnación del recurso de suplicación causas de oposición subsidiaria a la demanda que no habían sido estimadas en la sentencia de instancia, motivo por el que puede reiterar en casación unificadora esos mismos alegatos sin que constituyan una cuestión nueva no suscitada en suplicación. Entienden los firmantes del voto que no cabe, sin embargo, a través de la impugnación, reproducir cualquier alegación esgrimida en la instancia por la parte que no recurre en suplicación, sino que tales alegaciones no deben ser presupuesto del fallo.

(STS, Sala de lo Social, de 31 de julio de 2019, rec. núm. 287/2018)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

El TSJ de Canarias reconoce el complemento por maternidad a un varón pensionista viudo padre de 4 hijos

Aportación demográfica a la Seguridad Social. Complemento por maternidad. Derecho a su percepción por pensionista de jubilación viudo con cuatro hijos.

La actual configuración del complemento por maternidad pretende compensar las desventajas laborales derivadas de la maternidad (cuidados y educación de los hijos/as). Por tanto, el concepto de maternidad utilizado por la LGSS refiere a una interpretación amplia del término e incluye a los hijos/as adoptivos/as, es decir, trasciende de la maternidad biológica y se vincula a la práctica de los cuidados proyectados sobre los menores descendientes, siendo la situación protegida la pérdida de oportunidades laborales o inferior cotización que conlleva irremediablemente el tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas, pues tal trabajo carece de reconocimiento social o contributivo al sistema de la seguridad social, excepto en los casos legales tasados en los artículos 235, 236 y 237 de la LGSS (protección a la familia). Compensar las desventajas sufridas en el desarrollo de la carrera profesional por las madres trabajadoras, por dedicarse a la crianza de sus hijos/as, constituye un objetivo legítimo de política social, pero la total e incondicional exclusión de los padres trabajadores puede ser un incentivo al abandono femenino del mercado laboral para el cuidado de hijos/as, fomentando la segregación de roles de género. Además, esta bonificación está dando un trato desigual, por razón de sexo, ante situaciones comparables. Ello es así porque, aunque es cierto que estadísticamente las mujeres cuidan más que los hombres y, por tanto, sufren en mayor medida las desventajas laborales anudadas a dicha práctica, no es menos cierto que aquellos hombres que se atreven a cuidar acaban padeciendo esas mismas desventajas y pérdida de oportunidades laborales que las mujeres. Por ello, tratándose de situaciones comparables, no puede



▶
tratarse de forma diferente a uno u otro sexo. En virtud de lo expuesto, debe concluirse que el complemento de maternidad regulado en el artículo 60 de la LGSS incurre en discriminación directa por razón de sexo, al excluir a los padres varones pensionistas (jubilación, invalidez y viudedad contributivas) que puedan estar en una situación comparable a la de las madres trabajadoras. Tal conclusión, contenida expresamente en la STJUE de 12 de diciembre de 2019 ([asunto C-450/18](#)), es vinculante para este tribunal, pues el hecho de reconocer eficacia jurídica a los actos legislativos nacionales incompatibles con las disposiciones del derecho comunitario equivaldría, de hecho, a negar el carácter efectivo de los compromisos incondicional e irrevocablemente asumidos por los Estados miembros, en virtud del tratado, y pondría así en peligro los propios fundamentos de la Unión Europea, como Comunidad (STJCE de 9 de marzo de 1977, asunto C-106/77, Simenthal). Procede, por tanto, inaplicar la restricción por razón de sexo contenida en el artículo 60 de la LGSS.

(STSJ de Canarias/Las Palmas, de 20 de enero de 2020, rec. núm. 850/2018)