



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de abril de 2021)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia
- Juzgado de lo Social

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

La falta de presentación de las hojas de registro del tacógrafo relativas al día en curso y los 28 anteriores supone una única infracción y sanción

Transporte por carretera. Tiempos de conducción y periodos de descanso de los conductores. Aparato de control (tacómetro). Exigencia de que los empresarios y los conductores velen por el buen funcionamiento de dicho aparato de control mediante el cumplimiento riguroso de las operaciones exigidas por su normativa reguladora. Sanción administrativa. Falta de presentación de las hojas de registro del tacógrafo relativas al día en curso y a los 28 días anteriores. Infracción única o múltiple.

En el caso de que el vehículo de transporte esté equipado con un aparato de control analógico, estos datos se registrarán en una hoja de registro inserta en el aparato. Cuando el vehículo esté equipado con un aparato de control digital, dichos datos se almacenarán en la tarjeta de conductor. Los conductores utilizarán hojas de registro o tarjetas de conductor, todos los días que conduzcan, a partir del momento en que tomen a su cargo el vehículo; la hoja de registro o la tarjeta de conductor no se retirará antes de que finalice el periodo de trabajo diario, excepto si se autorizare su retirada. El artículo 15.7 del Reglamento (CEE) núm. 3821/85 y el artículo 19 del Reglamento (CE) núm. 561/2006 deben interpretarse en el sentido de que, en caso de que no se presenten por parte del conductor de un vehículo de transporte por carretera sometido a control las hojas de registro del aparato de control correspondientes a varios días de actividad durante el periodo que abarca el día del control y los 28 días anteriores, las autoridades competentes del Estado miembro del lugar del control estarán obligadas a constatar una única infracción con respecto a ese conductor y, en consecuencia, a imponerle una sola sanción por ella.

(STJUE de 24 de marzo de 2021, asuntos acumulados C-870/19 y C-871/19)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

No toda alteración del sistema de incentivos constituye modificación sustancial de las condiciones de trabajo, máxime si su implantación no fue producto de pacto y no se configuró como derecho consolidado

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Sector de *contact center*. Empresa que establece unilateralmente en 2014 un sistema de incentivos (no siendo, por tanto, producto de un pacto individual o colectivo) que ha ido variando con los años, al no fijarse como inmodificable o consolidado a





favor de los trabajadores. Alteración por la empleadora en 2017 variando al alza el número de puntos, fijando en 0,92 euros el valor del punto en el programa de comisiones denominado Recomendador que hasta entonces era de 1 euro.

No es posible calificar de sustancial la modificación unilateral realizada en 2017 en el sistema de incentivos, ya que se está partiendo de una alteración que es de plena competencia de la empresa en tanto que así lo ha venido realizando al no implantar un sistema invariable o consolidable. Además, tampoco se advierte que sea sustancial la alteración producida, porque nada de ello ha quedado acreditado y la parte actora no logró, en revisión de los hechos probados en suplicación, obtener el efecto que allí pretendió, de forma que no se obtiene, con los datos que han quedado configurados en el relato fáctico, la relevancia cuantitativa que haya podido tener aquella decisión empresarial, ya que la misma no se desprende del solo hecho de haberse rebajado en 0,08 euros el valor del punto en el método Recomendador, cuando, por el contrario, se indica en la sentencia de instancia, en valoración no atacada, que la modificación ha supuesto un incremento de puntos. En definitiva, aunque la sentencia recurrida se haya apoyado para estimar la pretensión de la demanda en una doctrina en la que se partía de la acreditación a la baja de la cuantía mensual de las percepciones retributivas de otro colectivo que nada tiene que ver con la situación que le fue presentada, lo cierto es que en esta situación ni tan siquiera se ha dejado constancia de que la nueva modificación del sistema de incentivos haya tenido una repercusión negativa en la cuantificación de aquellos. El que la sentencia recurrida haya entendido que los parámetros de cálculo sean prolijos, y ello dificulta en qué medida pueda estar afectada la cuantificación de los incentivos, no lleva necesariamente a considerar que estemos ante una modificación sustancial, cuando resulta que, partiendo de que no se ha dejado constancia de esa repercusión, la sentencia aquí impugnada califica de sustancial la medida por el solo hecho de afectar al sistema de retribución, cuando esta sala ha venido señalando que no toda variación debe ser encajada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sino que debe ser analizada desde el correcto ejercicio del *ius variandi* empresarial.

(STS, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2021, rec. núm. 3037/2018).

No está prescrita la acción de conflicto colectivo interpuesta contra decisión empresarial de distribución irregular de la jornada presentada más de 1 año después de la efectividad de la medida, si esta sigue vigente y aplicándose

Prescripción y caducidad de derechos y acciones. Distribución irregular de la jornada impuesta por la empresa. Conflicto colectivo impugnando dicha decisión que se presenta transcurrido más de 1 año desde su implantación.

Aunque no estemos en presencia de una obligación de tracto sucesivo *stricto sensu*, existe un posible incumplimiento empresarial de las normas imperativas sobre distribución de la jornada de trabajo frente al que la representación sindical reacciona planteando un conflicto colectivo que pretende, previa declaración de ilegalidad de la decisión empresarial, revertir la distribución irregular de la jornada imperante como consecuencia de aquella decisión empresarial. En este contexto, es lógico mantener que, desde el mismo momento en que el empresario impuso tales condiciones, la representación sindical pudo reaccionar. Ahora bien, lo que no es posible es mantener que la prescripción comenzó en ese mismo momento, antes al contrario, el hecho de que la medida empresarial se prolongue en el tiempo permite que la reclamación pueda efectuarse mientras los efectos de tales medidas sigan vigentes y en aplicación. Sostener otra cosa sería tanto como mantener que el transcurso del tiempo convierte una medida ilegal en legal. No cabe duda de que las acciones dirigidas a conseguir la declaración de ilegalidad de una medida empresarial que afecta a las condiciones en que se desarrolla el contrato de trabajo pueden ser combatidas mientras produzcan efectos, sin que pueda sostenerse que el plazo de prescripción para reclamar prescribe al año desde que la decisión se produjo; por contra, la acción sigue viva y puede ejercitarse en cualquier momento en que la medida siga vigente y proyecte sus efectos.

(STS, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2021, rec. núm. 2668/2018).

Sindicato más representativo a nivel autonómico. Puede constituir sección sindical acudiendo a la agrupación de centros de trabajo, aunque no tenga representación en todos y en ninguno alcance la suma de 250 trabajadores, pero sí en su conjunto

Libertad sindical. AENA. Sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma (Galicia). Constitución de sección sindical de ámbito autonómico. Posibilidad de designar delegado sindical con los derechos y en los términos del artículo 10.3 de la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS) mediante la agrupación de los 3 centros de trabajo que tiene la empleadora en ese territorio, aunque el sindicato no tenga representación en todos y cada uno de ellos y en ninguno se alcance la suma de 250 trabajadores, pero sí en su conjunto.

El hecho de que para constituir una sección sindical y designar delegados sindicales con los derechos del artículo 10 de la LOLS la organización estructural a la que puede acudir el sindicato pueda venir establecida por centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa conjuntos no significa que aquella libertad del sindicato venga mediatizada por la estructura que haya adoptado la configuración de los comités de empresa. Nuestra doctrina no impone irremediamente la identidad entre el ámbito de actuación de la sección sindical y la representación unitaria de los centros de trabajo reagrupados, sino que admite ese elemento como una de las causas que permiten la configuración de esa clase de secciones sindicales. En cualquier caso, las agrupaciones no podrán admitirse cuando se constate que con ellas se están conculcando derechos de los trabajadores o vengan a ser un manifiesto abuso de derecho, como ocurre cuando de manera artificiosa, abusiva o fraudulenta se busca únicamente alcanzar la cifra de 250 trabajadores para acceder a los derechos que reconoce al delegado sindical el artículo 10.3 de la LOLS. En el caso analizado concurren razones objetivas que legitiman la agrupación de centros de trabajo, puesto que el sindicato demandante tiene reconocida la condición de más representativo a nivel de comunidad autónoma, lo que justifica y legitima la constitución de una sección sindical de la empresa en ese mismo ámbito territorial. De igual forma, no le es exigible al sindicato tener presencia en todos y cada uno de los centros de trabajo agrupados, sino tan solo la acreditación de que reúne los requisitos de representatividad legalmente exigibles en el ámbito global al que se extiende la actuación de la sección sindical. Cuando el artículo 10 de la LOLS condiciona la designación de delegados sindicales a que la correspondiente sección posea presencia en los comités de empresa no indica en cuáles. La literalidad de la norma no indica que deba tenerse representación en todos los órganos representativos (o en todos los centros de trabajo). Tampoco cuantifica la intensidad o proporción de representantes exigidos, lo que invita a pensar que (*ubi lex non distinguit...*) es válida cualquiera que sea. Procede condenar a la empresa al abono de una indemnización por daños morales de 6.250 euros.

(STS, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2021, rec. núm. 133/2019).

Sanciones en el orden social: *dies a quo* de la prescripción. Efectos que produce el recurso de alzada resuelto 8 años después de su interposición

Infracciones y sanciones en el orden social. Imposición de sanción a empresa por infracción muy grave (en 2011) mediante resolución administrativa que es recurrida en alzada, resolviendo la administración en sentido desestimatorio 8 años después. Prescripción de la sanción.

Aunque nos encontramos aquí ante una sanción que, en principio, no se rige por la legislación de 2015, la aplicación retroactiva del artículo 30 de la Ley 40/2015 tiene perfecto amparo en el artículo 26.2 de la misma, al establecer que las disposiciones sancionadoras producirán efecto retroactivo en cuanto favorezcan al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto





de las sanciones pendientes de cumplimiento al entrar en vigor la nueva disposición. El artículo 132 de la Ley 30/1992 establecía –al igual que lo hace ahora el art. 30 Ley 40/2015– el día inicial del cómputo del plazo de prescripción de la sanción. El precepto señalaba de modo claro que la prescripción comienza a contarse desde el día siguiente a la firmeza de la resolución que la impone. Es, por tanto, evidente que la resolución que no hubiera ganado firmeza, por hallarse recurrida, no ponía en marcha el instituto de la prescripción y, por consiguiente, en caso de recurso, esta se iniciaba desde el momento en que se resolviera este. Esta regla era plenamente congruente con lo que el artículo 138.3 de la Ley 30/1992 indicaba para la ejecución de la sanción: «La resolución será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa». Por consiguiente, en ningún caso podía comenzar el cómputo del plazo de prescripción mientras se hallara pendiente de resolver el recurso de alzada que la empresa había interpuesto frente a la resolución administrativa que impuso la sanción. En este contexto, se trata de determinar cuál es el momento en que se produjo la resolución del recurso de alzada que habría de fijar el *dies a quo* del plazo de prescripción de la sanción que aquí nos ocupa. Para ello debemos acudir al mandato del artículo 115.2 de la Ley 30/1992, según el cual, «el plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de 3 meses. Transcurrido este plazo sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado el recurso, salvo en el supuesto previsto en el artículo 43.2, segundo párrafo». El legislador ha otorgado efectos negativos al silencio administrativo en materia sancionadora y, por consiguiente, transcurrido el plazo de 3 meses que marca el precepto, la empresa podía entender desestimado su recurso y tenía explícita la vía judicial procedente para combatir la desestimación, tal y como se desprende del artículo 43.2 de la Ley 30/1992. Sin embargo, tal y como resulta de las actuaciones, dicha resolución presunta fue consentida y no combatida por la interesada, por lo que, no solo se puso en marcha la prescripción de la sanción, sino que no hubo actuación procesal que pudiera provocar interrupción alguna del transcurso del plazo. Este es el criterio de la sala en relación con el abordaje de situaciones como la presente, donde la sanción, confirmada por silencio, permanece sin ejecución por la inactividad de la Administración durante un periodo de tiempo llamativamente extenso, generando una situación de inseguridad e incertidumbre sobre el sancionado que repele a la salvaguarda de las garantías que deben acompañar a toda potestad sancionadora o punitiva. Nos encontramos pues ante una sanción que devino firme, siendo el día inicial para la prescripción de la misma el siguiente a aquel en que se cumplió el plazo de 3 meses exigido para la presunción de desestimación por silencio. En concreto, si el recurso de alzada se interpuso el 1 de septiembre de 2011, es palmario que el plazo de prescripción se había agotado con creces en el momento en que la Administración demandada dicta la resolución escrita (enero de 2018), puesto que había dejado transcurrir en exceso, no solo el plazo de los 3 años establecido, con carácter general, para las infracciones muy graves del artículo 132.1 de la Ley 30/1992, sino también el específico de 5 años del artículo 7.3 del Real Decreto 928/1998.

(STS, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2021, rec. núm. 3457/2019)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Teletrabajo a raíz del estado de alarma. La empresa no puede imponer unilateralmente la jornada continuada con supresión de la hora de descanso para comer y del *ticket* restaurante

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Empleados que, siguiendo las instrucciones de la empresa, han pasado a desarrollar el trabajo a distancia (teletrabajo) fuera del centro de trabajo, bien en su domicilio bien en otro domicilio designado por ellos, como consecuencia de la pandemia generada





por la COVID-19. Decisión empresarial consistente en la modificación de la jornada, fijándola de manera continuada entre las 8:00 y las 16:00 horas, con supresión de la hora de descanso para comer, así como de los *tickets* restaurante, todo ello con base en razones preventivas y de carácter conciliador.

En el caso analizado, la empresa en ningún momento ha alegado la concurrencia de causa alguna, salvo las especiales circunstancias derivadas de la COVID-19 por la declaración del estado de alarma, por lo que el hecho de que haya modificado la forma de realizar el trabajo no significa que pueda alterar el estatuto laboral del teletrabajador, quien tendrá los mismos derechos garantizados en la ley y en el convenio de aplicación, en cuanto a las condiciones de empleo, que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa. Ahora bien, aceptado el teletrabajo, significa que se mantienen la actividad y la producción, por tanto, la concentración de la jornada en 8 horas continuadas, suprimiendo la hora de descanso y, a la vez, el *ticket* no responde a ninguna causa objetiva. En los comunicados y en las reuniones habidas, la empresa ha invocado que la medida se adopta para conciliar la vida familiar, pero ni es cierto que tal medida ayude a conciliar la vida familiar ni, aunque lo fuera, podría ser adoptada, pues perjudica gravemente a los afectados, que se ven privados de una parte de su retribución. En este contexto, la única medida ajustada a la situación excepcional que atravesamos es la del teletrabajo, pero no existe justificación alguna ni ha quedado probado por parte de la empresa que exista ninguna de las causas necesarias para considerar justificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por lo que no procede ni la supresión del *ticket* comida ni la jornada continuada de 8 horas, ya que vulnera lo dispuesto en el artículo 34 del ET, que establece un periodo de descanso no inferior a 15 minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, tal y como acontece en este caso. El artículo 41 del ET no permite de forma indiscriminada que el empleador modifique condiciones colectivas, ya que cualquier alteración de esta naturaleza viene condicionada a la existencia de «probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» (art. 41.1 ET) y a un concreto procedimiento de modificación (art. 41.4), de forma que solo con el concurso de tales requisitos causales y de forma puede aceptarse legalmente aquella modificación.

(SAN, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2021, núm. 44/2021)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

COVID-19. La Comunidad de Madrid (CAM) vulneró los derechos de los médicos de familia en materia de integridad física y salud al no cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

Conflicto colectivo. Vulneración de derechos fundamentales. Médicos de familia de la CAM (atención primaria y pediatras). Incumplimiento por la CAM de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales frente al nuevo riesgo biológico introducido por la COVID-19. Derecho a la integridad física y la salud. Ausencia de dotación de medios y medidas de protección incumpliendo los artículos 15, 40.2 y 43 del ET y ausencia de evaluación de riesgos laborales (art. 16 Ley de prevención de riesgos laborales LPRL y arts. 3, 4, 5 y 6 Reglamento de servicios de prevención).

En el presente caso no se ha cumplido por la CAM con las normas citadas, porque no hay un plan de prevención de riesgos laborales ni antes ni después de sobrevenida la pandemia, no se han evaluado los riesgos de los puestos de trabajo del colectivo afectado por el presente conflicto, salvo los psicosociales (en 10 centros de 430), sin que se hayan





implementado las medidas indicadas en su estudio, y únicamente consta que se han dado instrucciones para auto-protegerse de la infección por COVID-19, sin que haya acreditado la demandada la implementación de las medidas de protección, la entrega de EPI suficientes al efecto, ni la evaluación del riesgo ni el seguimiento de su impacto en los distintos puestos de trabajo, no habiendo constancia de los periodos de incapacidad temporal de los médicos ni de las suplencias, en su caso, ni del incremento real del número de consultas, ni del número de profesionales con el que se ha contado para atenderlas, ni de la plantilla necesaria para ello. Por tanto, resulta un incumplimiento muy grave por parte de la CAM en esta materia tan sensible y trascendente como la prevención de riesgos laborales, habiendo constancia de la infección de muchos sanitarios y de que han fallecido facultativos por COVID-19 y siendo público y notorio que se trata de uno de los colectivos más afectados por la pandemia. Asimismo, consta la insuficiencia de la plantilla y la existencia de riesgos psicosociales constatados que afectan a la salud del colectivo. Procede condenar a la CAM a efectuar de forma inmediata un plan de prevención de riesgos laborales con la valoración de los puestos de trabajo de los médicos de atención primaria y pediatras, evaluación de riesgos de los mismos y determinación de la carga de trabajo fijando los cupos, número máximo de pacientes a atender por jornada de trabajo y tiempo mínimo de dedicación a cada uno, así como al establecimiento de una plantilla acorde con ello y a la cobertura de las vacantes existentes en la misma.

(STSJ de Madrid de 23 de marzo de 2021, rec. núm. 630/2020)

Es accidente de trabajo el infarto sobrevenido en el domicilio cuando este es el lugar de trabajo y siempre que coincida con el horario laboral

Seguridad Social. Determinación de contingencia común o profesional. Trabajo a distancia. Trabajador que sufre infarto de miocardio en su domicilio mientras se encuentra en horario de trabajo. Técnico comercial con horario flexible al que le sobreviene el evento dañoso a las 8:30 horas, si bien el horario general de la empresa era de 8:00 a 17:00. Empresa sin centro u oficina física en la zona donde el trabajador desempeñaba sus funciones, por lo que las labores administrativas las desarrollaba en su propio domicilio. Antecedentes de tabaquismo activo, obesidad y angina previa estable.

Nos hallamos ante un hecho súbito que se desencadena en tiempo y lugar de trabajo, por lo que se ve favorecido por la presunción *iuris tantum* de accidente de trabajo que contiene el artículo 156.3 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), y que la mutua demandada no ha logrado destruir. El trabajador realizaba parte de su cometido laboral en su propio domicilio (lugar de trabajo). Siendo así, al haberse desencadenado el infarto en tiempo de trabajo, debe presumirse *ex lege* que el finado estaba llevando a cabo en su domicilio alguno de esos cometidos administrativos que formaban parte de su prestación de servicios, lo que exige calificar el fallecimiento como un accidente de trabajo. Es la parte que niega la contingencia profesional del óbito la que debe desplegar la actividad probatoria que permita afirmar, a juicio del juzgador de instancia, que la actividad llevada a cabo en el domicilio no tenía nada que ver con el cometido profesional del trabajador, y, en nuestro caso, no consta nada en este sentido. Pese a que la actividad realizada en el domicilio por el trabajador finado no fuera preponderante, en los términos que exige el artículo 13 del ET para la configuración del trabajo a distancia, lo cierto es que al menos una parte de sus obligaciones laborales las realizaba habitualmente desde su domicilio, de manera que debe presumirse que las estaba llevando a cabo en lugar de trabajo al producirse el mortal episodio cardíaco también en tiempo de trabajo. El hecho de que el trabajador presentase antecedentes cardíacos no es suficiente para destruir la presunción antedicha, ni permite destruir la calificación de accidente de trabajo, pues la crisis se ha desencadenado en tiempo y lugar de trabajo, sin que se pueda excluir la intervención del trabajo como factor desencadenante de la misma.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2020, rec. núm. 809/2020)

JUZGADO DE LO SOCIAL –GUÍA–

La solicitud de conciliación mediante teletrabajo ex artículo 34.8 del ET no puede denegarse solo por estar negociándose colectivamente su implantación en ese momento

Conciliación de la vida familiar y laboral. Teletrabajo. Denegación de la solicitud planteada por la trabajadora con base en el artículo 34.8 del ET, alegando la empresa que el sistema no estaba implantado, si bien se estaba negociando con los representantes de los trabajadores, por lo que la trabajadora deberá, en su caso, volver a plantear la solicitud cuando aquellas negociaciones finalicen.

Al no estar implantada ni expresamente prevista en convenio colectivo esa modalidad de prestación de servicios, la empresa debía haber iniciado una negociación con la trabajadora, y ello sin perjuicio de que ya pudiera haberse iniciado una negociación a nivel colectivo, debiendo haber dejado en suspenso, en cualquier caso, la emisión de cualquier decisión a la espera de concluir ese periodo de negociación, ya fuera con ella a nivel individual o a nivel colectivo, de lo que se desprende que la negativa inmediata emitida por la empresa no se ajustó a lo legalmente establecido. Atendiendo a dicha circunstancia, valorando el hecho de que la empresa no ha alegado ningún motivo de fondo que pudiera impedir acceder a la solicitud y teniendo en cuenta los términos en que finalmente se adoptó el acuerdo colectivo respecto a esta cuestión, se declara el derecho de la trabajadora a prestar servicios en régimen de teletrabajo durante 2 días a la semana, a elegir por ella.

(SJS núm. 24 de Barcelona de 29 de enero de 2020, núm. 28/2020)

El abono del complemento de maternidad denegado injustamente por ser el demandante hombre debe retrotraerse al momento mismo de reconocimiento de la pensión, aunque hayan transcurrido más de 3 meses

Pensión de jubilación. Solicitud de complemento de maternidad en cuantía del 10 % (3 hijos) que es denegado por ser el demandante hombre. Discriminación por razón de género.

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 norma se 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. Por tanto, 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 –NSJ060632–), es vinculante para este juzgado, 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 106/77, Simenthal). Debe reconocerse al actor el derecho reclamado, debiendo fijarse la fecha de efectos desde el momento mismo del reconocimiento de la prestación (1 de diciembre de 2017), por ser ese el momento desde el cual el actor tenía derecho a percibir el complemento de maternidad en su pensión de jubilación, no pudiendo perjudicarse ese derecho por el mero hecho de que la demandada no se lo reconociera de forma indebida .

(SJS núm. 3 de A Coruña de 6 de abril de 2021, núm. 138/2021)