

JURISDICCION SOCIAL

Revista de la Comisión
Social de Juezas y Jueces
para la Democracia

265

Abril 2025

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

Consejo de redacción

Belén Tomas Herruzo
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta
Juan Carlos Iturri Garate
Oscar Ferrer Cortines

Coordinación

Janire Recio Sánchez
Fátima Mateos Hernández

Consejo asesor externo

Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni
Francisco Alemán Páez
Olga Fotino poulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maíllo

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Portada obra

José Enrique Medina Castillo

ISSN

ISSN 2695-9321
Madrid
Jurisdicción Social

Edita

Juezas y Jueces
para la Democracia

Juezas y Jueces para la Democracia no se hace responsable de las opiniones expresadas por las autoras y autores de los artículos publicados en esta Revista

ÍNDICE

EDITORIAL 3

ARTÍCULOS 5

El complemento por maternidad, la discriminación masculina y su reparación: Dos pasos atrás del TJUE en el camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Joan Agustí Maragall

El devenir histórico de la mujer trabajadora en España
Pedro Tuset del Pino

LEGISLACIÓN 46

Estatutal

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 52

Estatutal

Autonómica

JURISPRUDENCIA 64

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Juzgados de lo social

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 82

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 83

CONTRACULTURA 85

Editorial

Abril llega con una nueva edición de nuestra revista, que mantiene su vocación de ser un espacio plural para la reflexión y el intercambio de experiencias en torno a los retos sociales y jurídicos de nuestro tiempo. En este número, ofrecemos una panorámica de temas de máxima actualidad que invitan a la reflexión, el análisis crítico y el diálogo abierto.

Este mes acaba en pleno debate sobre la implantación de la jornada laboral, de máxima actualidad y con la sentida pérdida (por muchos sectores de la sociedad en la que vivimos) de la cabeza visible de la iglesia, el Papa Francisco, cuyo ejemplo de lucha por la transformación de la iglesia en clave de igualdad e inclusión ha sido celebrada por muchos sectores progresistas. Descanse en paz.

Presentamos en este número en la sección de artículos, por nuestros compañeros Joan Agustí y Pere Tuset, cuestiones de gran calado en el ámbito de la igualdad y la protección social, con especial atención a las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo sobre el complemento por maternidad y la brecha de género en las pensiones. Estas resoluciones, que han generado un intenso debate en la doctrina y la práctica judicial, nos interpelan sobre el alcance de la igualdad formal y material, y sobre el papel de las medidas de acción positiva en la consecución de una justicia social más efectiva.

Las voces de la judicatura y de la doctrina especializada, así, enriquecen este número, aportando perspectivas diversas sobre los desafíos que afronta nuestro sistema de justicia social. Sus análisis nos invitan a repensar el sentido y los límites de las acciones afirmativas, así como la necesidad de mantener una mirada crítica y comprometida con la igualdad real.

Como siempre, la sección de jurisprudencia recoge las resoluciones más relevantes del periodo, y os permitirá acceder de forma ágil a los criterios interpretativos más recientes y a las tendencias que marcan la evolución del derecho social. En este número contamos nuevamente con tres magníficas sentencias de nuestras compañeras, entre las que debemos destacar por máxima actualidad la del Juzgado Social núm. 41 de Madrid, que aplica la doctrina del TJUE en el caso Ca na Negreta, y que se ha visto, precisamente en este mismo momento en el que se escribe esta editorial, rubricada con la necesaria reforma legislativa de los arts 48.2 ET y 49.1 n) del ET a través de la recién publicada Ley 2/2025, de 29 de abril, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras. Sirva esta reforma como ejemplo de que, pese a las buenas intenciones (e interpretaciones) de nosotr@s, l@s juezas/es, el infierno está lleno de las primeras y es a través de las pertinentes modificaciones legislativas por donde se llega a la más garantista y permanente conquista de los derechos.

No podía faltar tampoco nuestro Rincón Cultural, que en esta ocasión nos acerca a propuestas cinematográficas y musicales de plenas actualidad. Nos trae reseñas de Cón-

clave que nos sumerge en el tema del nombramiento del nuevo Papa, el mítico *washing machine* de Sonic Youth, y un nuevo descubrimiento con The dictators, así como un magnífico trabajo de jazz, por parte de Archie Shepp y si *"Fire music"*.

Agradecemos finalmente la participación de todas las personas que han contribuido a este número y animamos a la lectura y al debate constructivo, sin temor al error que por su naturaleza nos acompaña siempre a las personas. Confiamos en que los contenidos de este mes os resulten de interés y utilidad para todos y todas vosotras y para quienes comparten nuestro compromiso con una sociedad más justa e igualitaria. Buena lectura.

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



JJpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

El complemento por maternidad, la discriminación masculina y su reparación

Dos pasos atrás del TJUE en el camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Joan Agustí Maragall

Magistrado especialista Sala Social TSJ de les Illes Balears

1. OBJETO DE ESTAS LÍNEAS

El objeto de estas líneas -lo antepongo para no engañar a nadie- es canalizar mi preocupación ante el retroceso que, en el camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y disfrute de las prestaciones de seguridad social, ha supuesto la gestación del “complemento por maternidad” (hace ya 10 años) y sus posteriores reveses judiciales que han comportado un coste al sistema público de la Seguridad Social de, hasta el momento, 8.000 millones de euros, según información oficiosa de la TGSS, cantidad que -a la postre- habrá servido no para corregir la brecha de género en el importe de las prestaciones de seguridad social, sino para agrandarla y perpetuarla.

La responsabilidad en ello no cabe imputarla solamente a la impericia del legislador de 2015, que también, sino -principalmente y por este orden- al TJUE, al TS y a un cierto activismo prejudicial de determinados órganos judiciales, más preocupados en detectar o cuestionar los errores o “meteduras de pata” en la normativización de una medida de acción positiva como era el complemento de maternidad y el posterior complemento de brecha de género (desde la perspectiva de la “igualdad formal”) que en atender a su finalidad como medida de acción positiva (reparar la incuestionable desigualdad prestacional en razón de la perpetuación de roles).

Me propongo, por ello, analizar las causas de lo acontecido para intentar que, de futuro (y de presente, a la vista de las cuestiones prejudiciales ya planteadas en relación al actual

“complemento de brecha de género”) seamos conscientes de adonde nos pueden llevar este activismo judicial que, sin perjuicio de su incuestionable fundamentación técnica desde la perspectiva de la igualdad formal entre hombres y mujeres, supone en incuestionable efecto regresivo en el camino hacia la igualdad efectiva entre ambos sexos.

2. LA REFRACTARIEDAD DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL TJUE ANTE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Creo oportuno empezar recordando que las medidas de acción positiva tienen un claro fundamento constitucional en el art. 9-2 de nuestra Constitución como instrumento para la promoción de la igualdad real y efectiva de las personas y remoción de los obstáculos que impidan o dificulten.

Por el contrario, no ocurre lo mismo en el ámbito del Derecho de la Unión Europea, en el que -a diferencia de las normas prohibitivas de discriminación- no existe prácticamente regulación al respecto, mientras que la jurisprudencia del TJCE y del TJUE han jugado un papel claramente restrictivo, desde la igualdad formal de los mandatos anti-discriminatorios, en contra de las medidas de acción positiva de los Estados Miembros en busca de la igualdad material, especialmente en favor de las **mujeres**¹.

Como razona la profesora Maria Emilia **Casas**², el TJUE no ha dado ninguna señal de afecto hacia las acciones positivas que el principio de igualdad de trato no impide adoptar a los Estados para alcanzar “en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral”, mediante “*medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a [...] evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales*” al sexo menos representado (art. 157.4 TFUE), configuradas con carácter temporal por el legislador democrático a fin de promover la igualdad real y efectiva y remover los obstáculos que la impiden o dificultan (art. 9-2 CE), y que, a la postre, funcionan como antídotos frente a las discriminaciones indirectas, normativas y estructurales, de las mujeres.

He considerado necesario este apunte por cuanto, en ocasiones, se tiende a considerar que la doctrina del TJUE es siempre la más avanzada en materia de igualdad y no discriminación y ello, en relación a un instrumento tan fundamental para la igualdad real y efectiva, no es cierto.

3. EL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD Y SU FINALIDAD ORIGINARIA COMO MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA

El denominado “complemento por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad social” fue introducido en el texto de la LGSS por la disposición final segunda de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016,

1. La STJCE 17-10-95, Kalanke, es emblemática, en tal sentido.

2. Revista Jurisdicción Laboral, nº 3/2024.

como art. 50 bis, e integrado en el vigente Texto refundido aprobado por RD legislativo 8/2015, de 30 de octubre, como art. 60, para aquellas pensiones causadas a partir del 1 de enero de 2016 (disposición final única de la Ley 48/2015), con el objeto de compensar a las madres beneficiarias de alguna de las pensiones del nivel contributivo de la Seguridad social por su contribución a la natalidad y, con ello, al sostenimiento del sistema de la Seguridad social, pero *“también en razón a que su «carrera de seguro» se ve acortada, por las dificultades para la conciliación laboral derivadas de la maternidad”*, como identificó el auto del Tribunal Constitucional 114/2018, de 16 de octubre de 2018.

En efecto, en el citado auto, el Tribunal Constitucional razonó que *“el objetivo del complemento de maternidad es compensar a aquellas madres que, por su dedicación al cuidado de los hijos, y pese a su intención de tener una carrera laboral lo más larga posible, no hayan podido cotizar durante tantos años como el resto de trabajadores”* (FJ 3), objetivo plenamente congruente con la recomendación de la Comisión Parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo a fin de reducir las consecuencias de la discriminación sufrida históricamente por las mujeres y colaborar en la disminución de la brecha de género que desde el ámbito laboral se traslada al de las pensiones de la Seguridad Social³.

Adviértase, pues, que -tanto en la génesis de la norma como en la doctrina constitucional- se parte de la premisa que el objetivo de la norma es -en palabras de la magistrada Maria Luisa Balaguer en su voto particular al ATC 114/18,- *“compensar el mayor esfuerzo que ha supuesto a las mujeres compatibilizar su actividad laboral, y, por tanto, su condición de cotizantes al sistema de Seguridad Social, con la maternidad y la consiguiente aportación de nuevos posibles cotizantes a dicho sistema, de intentar moderar, por vía de este complemento, la reconocida discriminación histórica que han sufrido las mujeres trabajadoras y madres, de reducir una evidente brecha, que no sólo se manifiesta en el ámbito salarial sino también en el de las pensiones, y, por último, de establecer una medida concreta de apoyo a las familias.”*

4. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR EL JS Nº 3 DE GIRONA MEDIANTE SU AUTO DE 23.6.18 (DESDE LA IGUALDAD FORMAL)

Con ocasión de la demanda interpuesta por un hombre en reclamación del derecho al “complemento de maternidad” en base al principio de igualdad y no discriminación, el JS nº 3 de Girona elevó cuestión prejudicial mediante auto de 23.6.18 ante el TJUE. La premisa fundamental de tal cuestión -recogida en el apartado 22 de la posterior STJUE

3. Argumento en el que abunda el criterio de gestión del INSS, de la subdirección general de ordenación y asistencia jurídica, 1/2018, de 1 de febrero de 2018, a tenor del cual *“... la igualdad material entre mujeres y hombres con el objeto de evitar los efectos perjudiciales que en el mundo laboral sufren las primeras con motivo de asumir una mayor dedicación en el cuidado y educación de los hijos (brecha salarial, “techo de cristal”, mayor parcialidad en el empleo, mayores períodos de interrupción de la vida laboral por cuidados de hijos, etc.), con efectos negativos directos en la promoción profesional y en las retribuciones que perciben las trabajadoras y, por tanto, efectos negativos indirectos en la cuantía de sus pensiones futuras, cuyo cálculo se va a efectuar a partir de dichas retribuciones. Por ello, la compensación va dirigida exclusivamente al colectivo de mujeres y se extiende no solo a las madres biológicas sino también por adopción”*.

12.12.19 y que, en mi opinión, condiciona el sentido de la misma- es “que el concepto de «aportación demográfica a la Seguridad Social», contemplado en el artículo 60, apartado 1, de la LGSS, es predicable tanto de mujeres como de hombres, dado que tanto la procreación como la responsabilidad en el cuidado, la atención, la alimentación y la educación de los hijos son predicables de toda persona que pueda tener la condición de madre o de padre, añadiendo que “la interrupción del trabajo como consecuencia del nacimiento o adopción de los hijos o por el cuidado de los hijos puede perjudicar por igual a hombres y mujeres, con independencia de su aportación demográfica a la Seguridad Social”, para concluir “que el artículo 60, apartado 1, de la LGSS establece una diferencia de trato injustificada en favor de las mujeres y en perjuicio de los hombres que se encuentren en una situación idéntica.”

En razón de ello formula al TJUE la siguiente pregunta”:

«¿Vulnera el principio de igualdad de trato que impide toda discriminación por razón de sexo, reconocido por el art. 157 [TFUE] y en la Directiva [76/207] y en la Directiva [2002/73] que modifica a aquella, refundida por [la] Directiva [2006/54], una Ley nacional (en concreto el art. 60.1 de la [LGSS]) que reconoce la titularidad del derecho a un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente y no se concede, por el contrario, dicha titularidad a los hombres en idéntica situación?».

Debe advertirse que la cuestión se fundamentaba, erróneamente, en las Directivas 76/207 y Directiva 2006/54 (referidas a la igualdad retributiva y a la igualdad de trato en las condiciones de trabajo), inaplicables en materia de Seguridad Social, lo cual bien pudo haber propiciado un rápido pronunciamiento desestimatorio por parte del TJUE como ha hecho en numerosas ocasiones.

Es importante señalar, también, que -a diferencia de la cuestión prejudicial planteada pocos meses después desde el TJS de Gran Canaria- el demandante no invocó ni acreditó que hubieran tenido afectación alguna en su carrera profesional y de cotización por causa del cuidado de sus **hijos**⁴.

5. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL DE LA SALA SOCIAL DEL TSJ DE GRAN CANARIA, DE FECHA 7.12.18 (DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO)

Planteamiento notablemente distinto se hizo en el auto de elevación de cuestión prejudicial de la Sala Social del TSJ de Gran Canarias, de fecha 7.12.18, que sí acertó al fundamentar la cuestión en la Directiva nº 7/79 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social,

4. Se da la circunstancia, que no deja de ser paradójica, que en el momento del juicio, como recoge el apartado 20 de la ulterior STJUE 12.12.19, el hombre demandante ya había fallecido y quien accionaba como sucesora era su esposa.

que abordaba la reclamación de un hombre viudo con cuatro hijos a su exclusivo cargo, y que, en el que en lugar de cuestionar como discriminatorio todo el art. 60.1 LGSS desde la “identidad de situación”, cuestionaba solamente *“si esta exclusión absoluta e incondicional de los padres trabajadores al acceso al complemento por maternidad, puede considerarse una diferencia de trato por razón de sexo injustificada, y discriminatoria, en determinadas circunstancias excepcionales, como en el caso de los padres viudos que habiendo dedicado tiempo y esfuerzo a la crianza de sus hijos/as quedan excluidos del citado complemento.”*

Partiendo de la premisa que *“estadísticamente los cuidados recaen mayoritariamente sobre las mujeres”*, razonaba que *“no por ello podemos excluir a los padres de forma tan absoluta y radical...”* por cuanto *“Tal exclusión, sin clausula de salvaguarda alguna, destierra del acceso al complemento a aquellos hombres que como en el caso del demandante, puedan probar que han asumido en solitario el cuidado de sus hijos/as y por tanto han hecho una contribución demográfica”*.

Incomprensiblemente (o quizás no), el TJUE no acumuló ambas cuestiones **prejudiciales**⁵, cuando esta segunda cuestión sí estaba correctamente fundamentada, tanto en la premisa fáctica (el demandante era el único cuidador de los cuatro hijos), como en la fundamentación jurídica, al invocar la Directiva 7/79 y el art. 157.4 TFUE, lo que hubiera hecho innecesario que tanto el Abogado General como el TJUE tuvieran que “reformular” la primera cuestión prejudicial, que se remitía a las directivas de igualdad salarial inaplicables.

Tengo la convicción que, de haber acumulado el TJUE ambas cuestiones y haberlas resuelto conjuntamente, su pronunciamiento hubiera podido ser otro, invalidando solamente como discriminatoria la exclusión “absoluta y radical” de los padres en todo caso, propiciando una interpretación correctora del precepto, en clave de género, que no excluyera a aquellos padres que, como el demandante en la cuestión canaria, sí hubieran visto afectada su carrera por el cuidado de hijos.

Lo cierto es que el TJUE no sólo no acumuló esta segunda cuestión a la primera, defectuosamente formulada, sino que, por comunicación del Secretario del TJUE pocos días después de la STJUE de 12.12.19, interesó del TSJ de Gran Canaria *“informe a este Tribunal si, a la vista de dicha sentencia, mantiene las preguntas planteadas en el asunto”*, ante lo cual -lógicamente- el Tribunal Superior desistió de su cuestión **prejudicial**.⁶

No deja de ser llamativo que el TJUE, teniendo tiempo sobrado para ello, no viera la conexión e identidad de objeto entre ambas cuestiones prejudiciales para proceder a la preceptiva acumulación y resolución conjunta, dando con ello respuesta al distinto planteamiento de la cuestión canaria, y sí la viera pocos días después de dictar la STJUE 12.12.19 para sugerir al TSJ de Gran Canaria el desistimiento de su cuestión. Ello sugiere la posibilidad de que el TJUE prefiriera resolver exclusivamente la primera cuestión, desde la premisa de “identidad de situación” entre mujeres y hombres en general, que no desde el planteamiento de la segunda cuestión, desde la perspectiva de género, en

5. Tal como dispone el art. 54 del Reglamento del TJUE.

6. La declaración del carácter discriminatorio “erga omnes” del art. 60 LGSS respecto a todos los hombres (y no sólo respecto a los hombres afectados profesionalmente por su dedicación al cuidado de los hijos), hacía obligado el desistimiento.

el que la “identidad de situación” no se refiere a todos los hombres que han tenido dos hijos, sino solamente a aquellos que hubieran visto afectada su carrera por el cuidado de los mismos.

6. EL INFORME DEL ABOGADO GENERAL DE 10.9.19 (C-450-18)

El objeto y extensión de este artículo me impide extenderme en el análisis del informe del Abogado General de fecha 10.9.19. Sorprendentemente, no he detectado, ni en la doctrina científica ni en la jurisprudencia, una llamada de atención respecto a su relevancia, quizás por cuanto la lectura rápida de la sentencia sugiere que se limitó a asumir las conclusiones y la propuesta del Abogado General, cuando ello -en mi opinión- sólo es en parte cierto, ya que en la extensa y exhaustiva fundamentación jurídica del informe del Abogado General y en relación a cuestión tan trascendente como la posibilidad de considerar el “complemento de maternidad” como una medida de “discriminación positiva” amparable en el art. 157-4 TFUE, el referido informe destina nada menos que 42 apartados, del 81 al 122, para sostener tal posibilidad, mientras que la STJJUE de 12.12.19 destina apenas dos para rechazar tal posibilidad. La tesis del Abogado General se resume en los dos siguientes apartados:

112. Por consiguiente, propongo que el artículo 157 TFUE, apartado 4, no solo pueda servir para justificar una medida nacional que, de otro modo, sería discriminatoria dentro del marco legal específico establecido por el Derecho derivado aplicable, incluida la Directiva 79/7, sino que también pueda invocarse en relación con medidas destinadas a compensar las desventajas experimentadas durante las carreras profesionales que, aunque tengan su origen en la desigualdad durante la vida laboral, únicamente se manifiestan más tarde, cuando se abandona el mercado laboral.

113. Sin embargo, el Derecho de la Unión somete sistemáticamente las medidas de acción positiva al criterio de la proporcionalidad, que exige que las excepciones se mantengan dentro de los límites de lo apropiado y necesario para lograr el objetivo perseguido. El principio de igualdad de trato debe conciliarse en la medida de lo posible con las exigencias del objetivo perseguido.

El Abogado General, aun admitiendo que “teóricamente es posible aplicar el artículo 157 TFUE, apartado 4, al presente asunto...”, concluye que “la prestación controvertida, tal como está concebida actualmente, no cumple en ningún caso el criterio de proporcionalidad exigido por dicha disposición...” al entender que “no respeta el principio de proporcionalidad”, conclusión que fundamenta en que “la medida controvertida no se aplica a las pensiones no contributivas, que pueden verse más afectadas por la brecha de género, teniendo en cuenta que es más probable que las mujeres de las generaciones anteriores ni siquiera alcancen el número de años necesario para solicitar pensiones contributivas”, así como por el hecho de que “la medida únicamente se aplica a las pensiones que comenzaron a pagarse en 2016, excluyendo por tanto a las mujeres pertenecientes a las generaciones que más probablemente se han visto afectadas por la brecha de género”, y por cuanto “solo se aplica a las mujeres y no admite ningún tipo de consideración de la situación de los hombres que se encuentren en situaciones comparables”, especificando que “No existe la posibilidad de aplicar la misma medida a los hombres que se han visto

afectados por interrupciones de sus carreras profesionales o por la reducción de cotizaciones relacionadas con la educación de sus hijos.”

Me parece relevante reiterar que el Abogado General, a diferencia del TJUE, considera desproporcionada la medida solamente en la medida que excluya a los hombres “afectados” en su carrera profesional en razón del cuidados de sus hijos/as, pero no respecto a todo el colectivo de hombres que han tenido hijos (sin que ello haya afectado a sus carreras profesionales).

Añade el Abogado General *“una última precisión”* también importante: *“no se discuten ni la legitimidad del objetivo perseguido por la medida nacional ni las pruebas de carácter estadístico aportadas por las autoridades nacionales que demuestran que la brecha de género es un problema estructural. Además, las normas nacionales en materia de seguridad social destinadas a paliar la brecha de género mediante compensación podrían, en mi opinión, aplicarse en virtud del artículo 157 TFUE, apartado 4”,* si bien reitera que *“el artículo 60, apartado 1, de la LGSS, en su forma actual, no cumple los requisitos de adecuación y necesidad que se exigen para satisfacer los estándares del principio de proporcionalidad, los cuales deben respetarse para que tal medida sea admisible en virtud del artículo 157 TFUE, apartado”, por lo que concluye “que el artículo 157 TFUE, apartado 4, se opone a la medida controvertida en el presente asunto y, por lo tanto, esta es incompatible con el Derecho de la Unión.”*

Por ello, en su pronunciamiento final y a diferencia de la posterior STJUE de 12.12.19, la declaración de inadecuación del “complemento de maternidad” respecto al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, la circunscribe o acota en tanto que dicha norma *“no ofrece posibilidad de conceder dicho derecho a los hombres en ninguna situación»* (en inequívoca referencia a *“los hombres que se han visto afectados por interrupciones de sus carreras profesionales o por la reducción de cotizaciones relacionadas con la educación de sus hijos”*), acotación que -como veremos- no siguió el TJUE, con la consecuencia de que el carácter discriminatorio de la medida se entienda referida a todos los hombres con dos hijos.

7. LA STJUE DE 12.12.19 (C-450/18)

En efecto, el TJUE dio respuesta, como ya se ha indicado, exclusivamente a la cuestión planteada desde el JS de Girona (omitiendo cualquier referencia a la cuestión canaria, elevada un año antes), mediante su sentencia de 12.12.19 (C-450/18), dictada por un tribunal integrado mayoritariamente por **hombres**⁷, en los siguientes términos:

La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a

7. Integrado por el Sr. J. C. Bonichot, Presidente de Sala, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta del Tribunal de Justicia, y los Sres. M. Safjan (Ponente) y L. Bay Larsen y la Sra. C. Toader, Jueces, siendo el Abogado General también un hombre, Sr. M. Bobek;

una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece el derecho a un complemento de pensión para las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias de pensiones contributivas de incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social nacional, mientras que los hombres que se encuentren en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento de pensión.

Para llegar a tal conclusión el TJUE, siguiendo inicialmente al Abogado General, empieza por reformular totalmente los términos de la cuestión planteada, erróneamente fundamentada en las Directivas 76/207 y Directiva 2006/54 (referidas a la igualdad retributiva y a la igualdad de trato en las condiciones de trabajo), refiriéndola a la Directiva 79/7 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (apartado 37).

En el apartado 40, centra la desigualdad de trato controvertida afirmando que según el artículo 60.1 LGSS, habida cuenta de la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad Social, se les concede el complemento de pensión controvertido cuando hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados, mientras que los hombres que se encuentran en una situación idéntica no reciben este complemento de pensión.

Razona a continuación, acogiendo a la equívoca denominación del complemento, que si el objetivo perseguido por el artículo 60 LGSS es recompensar la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad Social, procede señalar que la aportación de los hombres a la demografía es tan necesaria como la de las mujeres, por lo que no puede justificar la desigualdad de trato (47).

Y, en relación al objetivo de la reducción de la brecha de género entre las pensiones de las mujeres y las de los hombres mediante la atribución del complemento de pensión controvertido, señala que el art. 60.1 LGSS tiene por objeto, al menos parcialmente, la protección de las mujeres en su condición de progenitor, cualidad predicable tanto de hombres como de mujeres y que, por otro lado, las situaciones de un padre y una madre pueden ser comparables en cuanto al cuidado de los hijos, razonando que la circunstancia de que las mujeres estén más afectadas por las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos porque, en general, asumen esta tarea, no puede excluir la posibilidad de comparación de su situación con la de un hombre que asuma el cuidado de sus hijos y que, por esa razón, haya podido sufrir las mismas desventajas en su carrera (50-52).

Añade, en un razonamiento francamente discutible, que la existencia de datos estadísticos que muestran diferencias estructurales entre los importes de las pensiones de las mujeres y las pensiones de los hombres no resulta suficiente para llegar a la conclusión de que, por lo que se refiere al complemento de pensión controvertido, las mujeres y los hombres no se encuentren en una situación comparable en su condición de progenitores. (53).

Afirma, a continuación, que el art. 60 LGSS no contiene ningún elemento que vincule la concesión del complemento de pensión controvertido con el disfrute de un permiso de maternidad o las desventajas que sufre una mujer en su carrera debido a la interrupción de su actividad durante el período que sigue al parto, al concederse el complemento a las mujeres que hayan adoptado dos hijos y no a la mujer que ha tenido un hijo biológico, lo que indica que el legislador nacional no pretendió limitar la aplicación del artículo 60, apartado 1, de la LGSS a la protección de la condición biológica de las mujeres que

hayan dado a luz, por lo que el complemento no estaría comprendido en el ámbito de aplicación de la excepción a la prohibición de discriminación establecida en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 79/7. (54-60).

En relación al artículo 7, apartado 1, letra b), de la Directiva 79/7, que permite a los Estados miembros excluir del ámbito de la prohibición las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos y la adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos, destaca que el art. 60.1 LGSS no supedita la concesión del complemento de pensión en cuestión a la educación de los hijos o a la existencia de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos, sino únicamente a que las mujeres beneficiarias hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y perciban una pensión contributiva de jubilación, viudedad o incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social, por lo que tal exclusión no sería aplicable (61-63).

Finalmente, y en relación a la posible consideración del complemento de maternidad como una medida de acción positiva amparable en el art. 157-4 TFUE, el TJUE -apartándose manifiestamente del extenso argumentario del Abogado General que sí lo consideraba incardinable en dicho precepto (con la condición de corregir, por desproporcionada, la total exclusión del colectivo masculino en los términos ya explicados)- lo considera inaplicable en tanto se limita a conceder a las mujeres un plus en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión, entre otras de invalidez permanente, sin aportar remedio alguno a los problemas que pueden encontrar durante su carrera profesional, sin que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que estén expuestas las mujeres ayudándolas en su carrera y garantizando en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional, invocando las sentencias de 29 de noviembre de 2001, Griesmar, C 366/99, y de 17 de julio de 2014, Leone, C 173/13 (64-65).

8. VALORACIÓN CRÍTICA DE LA STJUE 12.12.19

La profesora Amparo Ballester Pastor ya advirtió, al poco tiempo de incorporarse el art. 60.1 LGSS, que *“el complemento de pensiones por maternidad español ni puede considerarse un complemento por maternidad, ni atiende adecuadamente a la compensación de los defectos de cotización por cuidado de hijos, ni sigue instrucción de la Unión Europea, ni concuerda con la tendencia actual en los países de nuestro entorno”* y que, *“al contrario, constituye una propuesta que se asienta en presupuestos ya superados y que entra en directa contradicción con lo establecido en la normativa de la Unión Europea y en la jurisprudencia del TJUE”*⁸.

Aún compartiendo plenamente la premonitoria crítica de la profesora Ballester a la opción del legislador y a los graves defectos de la misma (desde el título *“aportación demográfica”* - a la exclusión total y absoluta de los hombres afectados en sus carreras

8. EL COMPROMETIDO COMPLEMENTO DE PENSIONES POR MATERNIDAD EN ESPAÑA Y SU IMPROBABLE ACOMODO A LA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA TIDISCRIMINATORIA DE LA UNIÓN EUROPEA (Lex Social 1/16).

profesionales por el cuidado de los hijos, e incluso a la exclusión de las madres con un solo hijo), creo que la STJUE de 12.12.19 merece asimismo una crítica en profundidad en diversos aspectos, por cuanto su respuesta pudiera haber sido otra, más respetuosa con la finalidad del precepto y más acorde con la perspectiva de género.

En primer lugar, y como ya he señalado, al no haber acumulado a la inicial cuestión perjudicial promovida desde el JS 3 de Girona la segunda cuestión elevada desde el TSJ de Canarias, cuyo planteamiento hubiera determinado, probablemente, un enfoque más acorde con la finalidad de la norma. Esta omisión de la preceptiva acumulación resulta más inexplicable cuando la segunda cuestión era la que estaba correctamente planteada tanto fácticamente (al referirse a un hombre no sólo progenitor sino efectivamente “cuidador”), como jurídicamente, por las razones ya explicadas.

En segundo lugar, la STJSUE 12.12.19 parte de una premisa -clave de bóveda de todo su razonamiento- manifiestamente errónea: que hombres y mujeres están en “idéntica situación” ante la maternidad en su condición de progenitor (50), *“cualidad predicable tanto de hombres como de mujeres y, por otro lado, las situaciones de un padre y una madre pueden ser comparables en cuanto al cuidado de los hijos”* (51), afirmación que fundamenta en doctrina tan antigua como la STJUE Griesmar de 29.11.01 (C-366/99), razonando que *“la circunstancia de que las mujeres estén más afectadas por las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos porque, en general, asumen esta tarea, no puede excluir la posibilidad de comparación de su situación con la de un hombre que asuma el cuidado de sus hijos y que, por esa razón, haya podido sufrir las mismas desventajas en su carrera”* (52), para concluir que *“la existencia de datos estadísticos que muestren diferencias estructurales entre los importes de las pensiones de las mujeres y las pensiones de los hombres no resulta suficiente para llegar a la conclusión de que, por lo que se refiere al complemento de pensión controvertido, las mujeres y los hombres no se encuentren en una situación comparable en su condición de progenitores”* (53).

Este solo razonamiento, contenido en los apartados 50-53, evidencia sintéticamente el grave error de tal premisa, al concluir que hombres y mujeres están en idéntica situación por el sólo hecho de que algunos hombres, muy pocos como es notorio y revelan los datos estadísticos, hayan visto afectada su carrera profesional y de cotización en razón del cuidado a los hijos. Con ello, la “identidad de situación” se establece con carácter general respecto a todos los hombres con dos hijos, cuando -en puridad- solo cabría hacerlo respecto a aquellos que hubieran visto afectada su carrera profesional en razón del cuidado de los hijos, como era el caso del demandante en la cuestión canaria (viudo y con cuatros a su exclusivo cargo).

En tercer lugar, y partiendo de esta premisa errónea, al haberse centrado exclusivamente en los indiscutibles defectos de configuración y redacción del “complemento de maternidad” para propiciar una conclusión en clave de “discriminación directa” en perjuicio de los hombres, desde la perspectiva exclusiva de los arts. 4 y 7 de la Directiva 7/79, descartando la sugerencia del Abogado General en favor de la posibilidad de considerarlo como una medida de acción positiva amparable en el art. 157-4 TFUE.

Como he apuntado anteriormente, desde los mismos razonamientos del Informe del Abogado General en relación a la consideración de la medida controvertida como de acción positiva, podía haber dictado una sentencia en clave interpretativa que corrigiera

aquellos graves defectos, principalmente, la vinculación del complemento a la “aportación demográfica” del sexo femenino en lugar de vincularlo al rol de género en la educación y cuidado de los hijos e hijas, y su afectación en las carreras profesionales, sin excluir a los hombres que pudieran acreditar tal afectación (como se prevé en el actual complemento para la disminución de la brecha de género).

Un sector de la doctrina científica también se ha mostrado crítica con esta sentencia: Así, la profesora Pilar Rivas, recién publicada la STJUE 12.12.19⁹, advirtió ya que la doctrina sentada en la sentencia comentada suponía invalidar como política de género, en su modalidad de acción positiva, el complemento de pensión introducido en el año 2015 en el art. 60 LGSS, obviando una realidad histórico-social que la norma española pretendía paliar en cierta medida, y es que los menores salarios y las mayores lagunas de cotización en las carreras profesionales son patrimonio casi exclusivo de las mujeres, y que en su mayor parte vienen causadas por la maternidad, identificadas de manera realista con periodos que no quedan acotados a las semanas propias de descanso por maternidad (o adopción), sino a un tiempo notablemente superior de sus vidas, condicionadas por la perpetuación de los roles de género.

Añadía la profesora Rivas que el TJUE incurría en un claro reduccionismo al estimar que el objetivo de la norma española se reduce a compensar por los periodos ligados al disfrute de los permisos por maternidad. Y tal reduccionismo no puede sino conducir a una conclusión tan extravagante como considerar que los hombres resultan discriminados por esta norma, porque ellos también han contribuido demográficamente, y porque, eventualmente, también podrían verse perjudicados por su condición de padres, llevando a la consideración -que califica de “esperpéntica”- de entender discriminatoria una medida que pretende compensar a las mujeres españolas de su tradicional exclusión del mercado laboral para asumir las tareas familiares, obviando, asimismo, el contexto histórico al que obedece la norma, que, pese al sustancial cambio social operado por el paso del tiempo y la acción de la democracia post constitucional, proyecta aún su alargada sombra sobre las carreras profesionales consideradas en buena parte de los casos pensionados a día de hoy. Y concluía reprochándole a la sentencia que se sitúa en un marco social muy lejano a la corresponsabilidad en los cuidados familiares que fundamentaría la tacha de discriminación de la medida, pero escasamente realista en la aun cambiante sociedad española actual.

Igualmente crítica con la sentencia se muestra la profesora y ex Presidenta del Tribunal Constitucional, María Emilia Casas Bahamonde¹⁰, cuando razona que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, ya recogida en decisiones anteriores, (STJUE de 29 de noviembre de 2001, C-366/99, Joseph Griesmar), no se ha mostrado ni se muestra proclive a transitar el camino de la igualdad *versus* discriminación, optando por desenvolverse en una contemplación formal e individualista de género y de la discriminación por sexo en la Directiva 79/7/CEE y volatizando su título – “relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social”-, indicativo de las dificultades de alcanzar esa igualdad ante la tradicional postergación de las mujeres en el trabajo con repercusión inmediata en sus derechos de seguridad

9. Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 1/2020.

10. Revista de Jurisprudencia Laboral nº 3/1924.

social¹¹. Y concluye manifestándose crítica -por ello- con las objeciones de órganos judiciales españoles nuevamente frente al “nuevo” complemento para la reducción de la brecha de género, en el nuevo art. 60 LGSS en su regulación reformada por el RDL 3/2021, objeciones fundamentadas en el criterio formal e individualista de la STJUE 12.12.19¹².

9. LA STJUE 14.9.23 (C-113/22)

El segundo paso atrás en esta historia la constituye, sin duda, la STJUE 14.9.23.

Debo empezar por reconocer que el planteamiento de la cuestión prejudicial que originó dicha sentencia, elevada por un órgano judicial tan cualificado en perspectiva de género como es la Sala Social del TSJ de Galicia, en Sala General y sin ningún voto particular, me generó cierta perplejidad y, a la vez, desánimo, al tomar plena conciencia de hasta que punto el criterio que expongo con estas líneas es claramente minoritario en la carrera judicial.

La cuestión prejudicial, impecablemente formulada (vaya esto por delante), estaba predeterminada al éxito al asumir íntegramente los postulados de la precedente STJUE 12.12.19, cuando quizás pudo haberlos cuestionado o, si más no, matizado (en particular, respecto a la pretendida identidad de situaciones entre mujeres y hombres ante la maternidad y el cuidado/educación de los hijos/as).

Las preguntas que formuladas en dicha cuestión pueden sintetizarse en las siguientes:

1. Si la práctica del INSS recogida en el Criterio de Gestión 1/2020 de denegar siempre el complemento litigioso a los varones y obligarlos a reclamar en vía judicial se debe considerar, de acuerdo con la Directiva 79/7/CEE, un incumplimiento administrativo de la misma diferente del incumplimiento normativo apreciado en la STJUE 12.12.19 (C-450/2018), en sí mismo constitutivo de una -nueva- discriminación por razón de sexo.
2. Si, atendiendo a la respuesta que se dé a la anterior cuestión y considerando la Directiva 79/7, la fecha de efectos del reconocimiento judicial del complemento de maternidad debe ser la de la solicitud (con retroacción de 3 meses), o esa fecha de efectos se debe retrotraer a la fecha en que se publicó la STJUE 12.12.19 (C-

11. 1 de marzo de 2024, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones sobre pensiones y pensionistas[8], la pensión media de los hombres era de 1.560,23 euros mensuales y las de las mujeres de 1.201,21 euros mensuales, doblando las pensionistas con mínimos (31,7%) a los pensionistas con mínimos (15,1%). Los pensionistas de jubilación (el 60%, hombres) Y me limitaré a recordar la obviedad, aunque por ser tal no lo precise: que en la brecha de género de las pensiones no solo influye el disfrute de los permisos de maternidad por causa biológica y el cuidado de los hijos y sus efectos en la interrupción e inestabilidad de las carreras profesionales y de cotización de las mujeres por estereotipos sociales (brecha de cuidado familiar), sino también, decisivamente, la brecha salarial, en la que se proyecta el tipo de jornada, ocupación, y tipo de contrato, que hace que las carreras profesionales de las mujeres estén peor retribuidas, así como la edad por circunstancias históricas obvias vinculadas a la incorporación tardía de las mujeres a los mercados de trabajo. La brecha de género en las pensiones contributivas, mayor en el pasado, se incrementa, como la brecha salarial, con la edad, con lo que es mayor, en 2015 y en 2023, en la pensión media de jubilación, situándose en 2023 en el 21,12%, que representa el 78,88% de la percibida por los varones. Y es que, y esta es la reflexión inesquivable, la brecha de género de las pensiones refleja desigualdades estructurales en el mercado laboral y en las responsabilidades familiares

12. En idéntico sentido, el artículo “Complemento de brecha de género: ¿Discriminación o acción positiva?”, de Mar Serna y Joan Agustí en “Jurisdicción Social nº 3/2023”.

450/2018), o en la del hecho causante de la prestación a que se refiere el complemento litigioso.

3. Si, atendiendo a la respuesta que se dé a las anteriores cuestiones y considerando la Directiva aplicable, procede reconocer una indemnización que sea reparadora de daños y perjuicios, y con eficacia disuasoria, por considerar que aquellos no quedan cubiertos con la determinación de la fecha de efectos del reconocimiento judicial del complemento, y en todo caso, si el importe de las costas judiciales y los honorarios de letrado ante el Juzgado de lo Social y ante esta Sala de lo Social se debe incluir como un concepto de la indemnización.

El TJUE, entendiendo que el Criterio de Gestión 1/2020 del INSS, publicado a raíz de la Sentencia de 12 de diciembre de 2019, generó a los afiliados de sexo masculino, con independencia de la discriminación directa por razón de sexo, una discriminación relativa a los requisitos procedimentales que regulan la concesión del complemento de pensión litigioso, ya que ello comportó, únicamente para los hombres, la necesidad de hacer valer por vía judicial su derecho al complemento, exponiéndoles a un plazo más largo para la obtención del complemento y, en su caso, a gastos adicionales, contestó en los siguientes términos:

“La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, y, en particular, su artículo 6 deben interpretarse en el sentido de que, el órgano jurisdiccional nacional, que conoce de una demanda presentada frente a esa resolución denegatoria, debe ordenar a dicha autoridad no solo que conceda al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también que le abone una indemnización que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial.”

Vistos los términos de la cuestión prejudicial gallega y la respuesta del TJUE debo reiterar los puntos de crítica expuestos en relación a la STJUE 12.12.19. Creo que la Sala gallega, con el conocimiento del Derecho de la Unión Europea que atesora, pudo haber aprovechado la ocasión para propiciar que el TJUE matizara su pronunciamiento anterior, especialmente respecto al ámbito del colectivo masculino que debe considerarse como discriminado, sugiriendo -en congruencia no sólo con la cuestión prejudicial canaria, sino con el informe del Abogado General- que quedara circunscrito a los hombres afectados en su carrera profesional por el cuidado de sus hijos.

En todo caso, expuesto lo anterior, me interesa ahora -en orden a la parte final del presente artículo, destinada a acotar los efectos de dicha sentencia- advertir que el categórico mandato indemnizatorio se condiciona, y esto entiendo que es determinante en orden a acotar el ámbito de aplicación del mismo, *“en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia”* (en referencia a la STJUE 12.12.19).

10. LA RECEPCIÓN POR EL TRIBUNAL SUPREMO DEL MANDATO INDEMNIZATORIO DE LA STJUE 14.9.23

Apenas dos meses después de ser dictada la referida STJUE 14-9-23, el Tribunal Supremo recogió su mandato indemnizatorio mediante la sentencia de Sala General nº 977/23 de 15.11.23, en cuyo fundamento jurídico IVº, razona que *“en su labor unificadora y conformadora de la jurisprudencia, debe pronunciarse también sobre la cuantificación de la referida indemnización de suerte que permita a los distintos órganos judiciales del orden social operar al respecto con homogeneidad, aportando seguridad jurídica y evitando la multiplicación de los litigios sobre la cuestión... toda vez que la actuación del INSS que genera ese perjuicio es una y la misma para todos los afectados, lo razonable es fijar igualmente idéntica cuantía indemnizatoria para todos ellos, sin dar lugar a agravios comparativos derivados de posibles soluciones dispares que pudieren generar una desigualdad difícilmente justificable”, fijando el importe indemnizatorio en 1800€, al considerar “que es la que mejor se adecúa a la exigencia de reparación del daño sufrido en los términos que se derivan de la reiterada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2023 y de la normativa interna y doctrina jurisprudencial sobre la materia, debiendo, por tanto, ser aplicada por los órganos judiciales, en todos aquellos supuestos en los que exista controversia sobre la cuantía de la referida indemnización y, teniendo presente -como ocurre en el presente caso- la solicitud de la parte demandante de la aludida indemnización”, añadiendo, después de justificar dicha cuantificación, que “esta compensación procede siempre que haya sido menester que el varón discriminado por una resolución del INSS posterior a la STJUE 19 diciembre 2019 haya precisado del acudimiento a la jurisdicción social para conseguir el abono del complemento en cuestión.”.*

Deben destacarse dos puntos clave de esta recepción doctrinal:

En primer lugar, que -aunque ello no se reitere en la conclusión contenida en el primer apartado del FJ IVº, dicha conclusión se formula en *“aplicación de la doctrina expuesta en el fundamento anterior”* (en referencia a la STJUE 14.9.23), que, como ya se ha señalado, establece en su parte dispositiva y como condición de eficacia del mandato indemnizatorio, que la resolución denegatoria del complemento debe ser intrínsecamente discriminatorio, como lo era -también- en el caso resuelto por el Tribunal Supremo. Si quedara alguna duda sobre este extremo, en el segundo párrafo del apartado segundo del mismo FJ IVº se recuerda que *“la finalidad de la indemnización es la de compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación”*.

Esta precisión es especialmente relevante por cuanto la cita descontextualizada del primer apartado del FJ IVº puede dar a entender, como así lo han entendido algunas sentencias de suplicación que basta con que deba formularse demanda judicial para meritar el derecho a la indemnización, prescindiendo de la necesaria condición de que la causa de denegación sea discriminatoria.

Y el segundo aspecto relevante es que, en el primer párrafo del apartado segundo, el plenario del Tribunal Supremo considere que, *“en su labor unificadora y conformadora de la jurisprudencia, debe pronunciarse también sobre la cuantificación de la referida indemnización”*, cosa que -por el contrario- no hará en la sentencia de 24.2.24, también de Pleno, que unifica la doctrina respecto a la imprescriptibilidad del derecho al com-

plemento, en un caso en el que la causa de denegación ya no respondía a la “práctica administrativa” calificada como discriminatoria por la STJUE de 14.9.23 (el art. 60 LGSS, pendiente de reforma, y la condición masculina del demandante) sino la prescripción del derecho al complemento en base al art. 53 LGSS.

11. LA DENEGACIÓN DEL “COMPLEMENTO POR MATERNIDAD” POR MOTIVOS NO DISCRIMINTARIOS

Recordado el pronunciamiento final y el razonamiento esencial de la STJUE de 14.9.23, y la recepción de dicha doctrina efectuada mediante la STS de 15.11.23, debe destacarse que la situación que afrontan actualmente gran parte de los órganos judiciales ya no se refiere a la práctica administrativa que denegaba el complemento de maternidad en base a un precepto, el art. 60 LGSS, que el TJUE había declarado discriminatorio por razón del sexo, sino por razones de legalidad ordinaria, en la mayoría de los casos, por prescripción del derecho en base al art. 53 LGSS

Por consiguiente, ya no concurre la condición de eficacia establecida en el pronunciamiento final de la STJUE 14.9.23 para el mandato indemnizatorio que establece -“en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia” (en referencia a la STJUE 12.12.19)-, por cuanto la demora -que no denegación- en el reconocimiento del complemento al demandante ha respondido a una práctica o criterio administrativo del INSS distinto: esperar a que el Tribunal Supremo se pronunciara definitivamente respecto a la posible prescripción del derecho al complemento de maternidad al haberse reclamado superado el plazo de cinco años desde el hecho causante de la pensión, establecido en el art. 53 LGSS, procediendo el INSS, en los meses posteriores, a revisar las resoluciones denegatorias del complemento por tal causa -la prescripción- y a reconocerlo en aquellos procedimientos que, como el del actor, estaba suspendido de facto a la espera de tal resolución.

Debe precisarse, que no fue hasta la STS de Pleno nº 322/24, de 21 de febrero, cuando el Tribunal Supremo se pronunció sobre la imprescriptibilidad del derecho a reclamar el complemento de maternidad respecto de pensiones causadas antes del período de prescripción de cinco años establecido en el art. 53 LGSS¹³.

13. Así se razona en el 3er y 4º FJ de la misma:

3.- Las sentencias del Pleno de la Sala Social del TS 160/2022, de 17 de febrero (rcud 2872/2021); 163/2022, de 17 de febrero (rcud 3379/2021); y 487/2022, de 30 de mayo (rcud 3192/2021), aplicaron los principios de interpretación conforme del Derecho de la Unión, de cooperación leal (art. 4 del Tratado de la Unión Europea) y de efecto útil, y declararon que el reconocimiento del complemento de maternidad por aportación demográfica producirá efectos desde la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación siempre que se cumplan los restantes requisitos exigidos por la redacción original del art. 60 de la LGSS. (...)

En las citadas sentencias, por aplicación de los principios de interpretación conforme del Derecho de la Unión, de cooperación leal (art. 4 del Tratado de la Unión Europea) y de efecto útil, esta Sala acordó que el reconocimiento del complemento de maternidad por aportación demográfica debía producir efectos desde la fecha del hecho causante de la pensión, siempre que se cumplan los restantes requisitos exigidos por la redacción original del art. 60 de la LGSS, todo ello unido al principio informador del ordenamiento jurídico relativo a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que se integra y observa en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (...)

Esta última afirmación es particularmente importante por cuanto descarta la tesis que la cuestión de la imprescriptibilidad del derecho al complemento era cuestión ya resuelta por las STS 160/2022, de 17 de febrero (rcud 2872/2021 nº 163/2022, de 17 de febrero (rcud 3379/2021); y 487/2022, de 30 de mayo (rcud 3192/2021), de lo que podría inferirse que la denegación (o no resolución) de las solicitudes formuladas superado el plazo de prescripción de cinco años posterior al hecho causante de la pensión de jubilación o invalidez, aún no siendo una “práctica administrativa” tan directamente discriminatoria como la sancionada por al STJUE 14.9.23, podía suponer una discriminación indirecta, al acogerse a un motivo neutral -la prescripción del derecho- con un efecto igualmente discriminatorio.

Probablemente por este motivo el Tribunal Supremo, en esta sentencia de Pleno de fecha 21.2.24, que descarta la aplicabilidad de la prescripción ex art. 53 LGSS en la reclamación del complemento, no dispuso -como sí hizo su anterior STS nº 977/23 de 15.11.23 en relación a las denegaciones del complemento fundadas en la “práctica administrativa” ya referida “- que también los varones afectados por esta causa de desestimación, la prescripción del derecho, tuvieran derecho a la previsión indemnizatoria de 1800€, y ello -sin duda- por cuanto la razón de la denegación era distinta, al no estar basada en una norma -el art. 60 LGSS- declarada discriminatoria por la STJUE 12.12.19, sino en la aplicación del art. 53 LGSS.

Todas estas razones determinan, por consiguiente, que el mandato indemnizatorio que emana de la STJUE 14.9.23 debe circunscribirse a la práctica administrativa del INSS analizada en la misma, directamente discriminatoria, pero no a las resoluciones denegatorias fundamentadas en razones de legalidad **ordinaria**¹⁴.

12. CONSIDERACIÓN FINAL

La perspectiva de género, en la busca de la igualdad efectiva (y no la estrictamente formal), debe partir de la situación real. Y desde esta perspectiva, en mi opinión, el esfuerzo que deben hacer mujeres y hombres en la procreación y cuidado de los hijos/as, incluso desde el punto de vista estrictamente biológico (de la “aportación demográfica”), no son comparables: el hombre no pasa ni por el embarazo, ni por los riesgos del mismo, ni por el alumbramiento, ni por el postparto, ni por la lactancia, etc., con la interrupción en su carrera profesional que todo ello comporta. Y, lamentablemente, por más que el TJUE -en el ámbito del “deber ser”- sostenga que “la responsabilidad en el cuidado, la atención, la alimentación y la educación de los hijos son predicables de toda persona que pueda tener la condición de madre o de padre”, lo cierto es que siguen siendo las mujeres las que, en un 90%, ejercen los derechos de conciliación con la merma en su carrera de cotización que ello comporta, tanto en el período de cotización como en los salarios y, con ello, en las bases de cotización.

Creo necesario recordar -por obvio que sea- que la discriminación por razón de sexo (masculino) apreciada por el TJUE mediante ambas sentencias analizadas no obedece

14. En tal sentido, sentencias del TSJIB nº 117/25, 118/25, ambas de 11.3.25.

a una situación histórica de desigualdad, como la que se pretendía atenuar con el complemento de maternidad, sino a la defectuosa regulación de dicho complemento, error técnico que -a criterio del TJUE y desde una perspectiva estrictamente formal- generó una situación de discriminación para el colectivo masculino, que ya ha sido reparado materialmente con el reconocimiento retroactivo a los afectados del complemento desde la fecha del hecho causante.

No puede inferirse o presuponerse daño moral (“eventual zozobra moral”, según apunta la STS 15.11.23) para los hombres cuando, en razón de su referida defectuosa formulación, se han visto beneficiados por un complemento y un importe en concepto de atrasos que, en origen, no les correspondía, por no ser víctimas de la brecha pensional derivada de la perpetuación de roles en el cuidado de los hijos que pretendía atenuar.

Considero que deberíamos tenerlo en cuenta en orden a restringir al máximo los supuestos de reconocimiento de la indemnización, que debieran limitarse, estrictamente, a la “práctica administrativa” específica analizada y sancionada como discriminatoria por la STJUE 14.9.23 y no en otras causas de denegación o demora en el reconocimiento del complemento de maternidad, a cargo del INSS, que obedecen a razonables motivos de legalidad ordinaria y no a la voluntad de resistencia o incumplimiento al mandato reparador establecido en dicha sentencia.

No te olvides de escuchar **nuestro propio Podcast**

**NOS HEMOS
LANZADO
CON NUESTRO
PODCAST**



¡HAZ CLICK!



ARTÍCULOS

El devenir histórico de la mujer trabajadora en España

Pedro Tuset del Pino

Magistrado

I. Introducción. Datos estadísticos

Como recientemente puso de relieve la Decana del Colegio de Abogados de Barcelona, María Eugenia Gay Rosell, *“la valentía de las mujeres que nos precedieron nos alienta a continuar reclamando la igualdad hasta que ésta constituya una realidad plena e incontestable; pues, si bien es cierto que a lo largo de las últimas décadas se han logrado importantes avances sociales, políticos y jurídicos a favor de la mujer, siguen existiendo algunos obstáculos que perpetúan la discriminación por culpa de las asignaciones de roles con motivo del género que aún persisten y que generan unos intolerables desequilibrios en detrimento de la mujer que entre todos y todas, en un ejercicio de responsabilidad colectiva, debemos corregir”*.

Para añadir que, *“todavía hoy el hecho de que las mujeres sigan cargando sobre sus espaldas con el peso de la crianza de los hijos y el cuidado de familiares dependientes condiciona negativamente su desarrollo profesional, ya que con resignación se ven obligadas a optar por una excedencia o por una reducción de la jornada, en una proporción que supera con creces a la de los hombres. Dicha circunstancia las sitúa en una posición de clara desventaja a nivel laboral por culpa de una lógica por la cual las empresas prefieren premiar, en forma de complementos salariales, la presencia física en el puesto de trabajo, la disponibilidad o la antigüedad de la persona trabajadora; cuando lo deseable sería que se adoptaran otros criterios que, sin duda alguna, se ajustan más al reconocimiento de los méritos individuales por estar asociados a la productividad real y a la consecución de unos objetivos concretos”*.

En tal sentido, España no es, por desgracia, una excepción a la regla general de ostracismo en el reconocimiento de los derechos de la mujer, situación que le afecta sobre manera en el plano laboral, pues no obstante su plena incorporación al mercado de trabajo, lo habitual es que sus condiciones de jornada, horario, formación, promoción, salario y conciliación con su vida familiar aún está lejos de poder equipararse con la de los hombres, más aún cuando la mujer trabajadora se encuentra en estado de maternidad o post maternidad, como lo pone de manifiesto la circunstancia de que los valores de mujeres con hijos y trabajo a media jornada fueron superiores a las de hombres en todos los casos, con porcentajes en torno al 20%.

Esta desigualdad de facto se contrapone con la igualdad constitucional y legal vigente con la que el legislador ha querido, aunque no siempre logrado, equiparar en derechos a mujeres y hombres en el trabajo.

Como muestra un botón. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada anualmente por el INE, la población activa descendió en 123.800 personas en el cuarto trimestre de 2024 y se situó en 24.453.300. El número de mujeres activas bajó en 49.200 y el de hombres en 74.600.

Pues bien, algunos datos estadísticos nos aproximarán al problema en su dimensión real:

Desempleo

Con datos referidos a febrero de 2024, el paro total en nuestro país es de 2.593.449 personas.

El paro femenino se sitúa en 1.562.954 mujeres al disminuir en 477 (-0,03%) con respecto al mes de enero. Es la cifra más baja de desempleadas en este mes desde 2008. En comparación con hace un año, el desempleo femenino cae en 92.612 mujeres (-5,59%).

En cuanto al desempleo masculino, ha descendido en 5.517 hombres (-0,53%) en comparación con los datos de enero y se sitúa 1.030.495 hombres. En relación a febrero de 2024, el paro masculino baja en 74.347 (-6,73%).

Brecha de género

España tuvo en 2024 una brecha de género del 79.7%. Con ese porcentaje nuestro país está en la posición 10 del ranking entre un total de 155 países. Las diferencias entre hombres y mujeres no son grandes si las comparamos con las del resto de los países analizados.

Renta neta media anual

La evolución en España respecto de las diferencias entre hombres y mujeres ha sido la siguiente en los últimos cuatro años:

Característica	Hombres	Mujeres
2024	23,83	24,79
2023	23,57	24,52
2022	23,29	24,2
2021	23,25	24,15

Salario bruto medio anual

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2022 el salario bruto anual medio en España fue de 26.948,87 euros. Sin embargo, existió una notable diferencia entre los salarios de hombres y mujeres. Las mujeres ganaron una media de 24.359,82 euros, mientras que los hombres alcanzaron los 29.381,84 euros. Esto implica que el salario medio femenino fue el 82,9% del salario masculino.

Aunque esta diferencia bruta es evidente, no se puede atribuir únicamente a la discriminación salarial directa, ya que factores como el tipo de jornada, contrato, ocupación y antigüedad influyen considerablemente en el salario de los trabajadores.

Ocupación en el mercado tecnológico y científico

En España son cada vez más las mujeres que van encontrando un hueco en el mercado tecnológico y científico. De hecho, casi una cuarta parte del total de ingenieros y científicos españoles en el sector de la alta tecnología eran mujeres en 2019, concretamente el 23,71%, situándose así muy por encima de la media europea en este ámbito, que era de un 20,03%. A pesar de ello, está muy lejos aún de colocarse a la cabeza de este ranking, donde Chipre despuntaba con una representación femenina de casi un 37% ese año, o de Suecia, con un 24,7%.

Frecuencia en el Teletrabajo

Más del 45% de los hombres y mujeres trabajadores españoles no tenían la opción de teletrabajar. Por su parte, entre aquellos que podían hacerlo dos o más días de forma semanal, la diferencia entre ambos géneros era de casi nueve puntos porcentuales. De esta forma un 54,9% de los trabajadores de género masculino podrían trabajar desde casa, frente al 45,1% de género femenino.

Tasa de ocupación en España por género y nivel de estudios

Si bien es cierto que en los últimos años nuestro país ha experimentado grandes avances en materia laboral, las desigualdades seguían acentuándose a medida que el nivel de estudios completado descendía. Así, por ejemplo, la diferencia entre la tasa de hombres y mujeres con niveles de educación básica que tenían trabajo era de más de 20 puntos porcentuales.

Tasa de Emprendedores

La Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) española -que mide las iniciativas con menos de 3,5 años de vida en el mercado-, ha aumentado un punto con respecto al año anterior (del 5,2% al 6,2%) y, por primera vez en 8 años, ha superado el umbral del 6%, acercándose a cifras anteriores a la crisis (7,6% en 2007). A pesar de este incremento, el índice en España sigue estando por debajo de la media europea (8,1%), aunque supera a economías como Francia (3,9%), Italia (4,3%) o Alemania (5,3%).

La tasa de negocios consolidados (con más de 3,5 años en el mercado) también ha crecido, situando a España (7%) en la media de Europa y por encima del total de las economías impulsadas por la innovación. A su vez, presenta un porcentaje menor de abandonos empresariales que la media de los países de su mismo nivel de desarrollo (1,9% frente al 2,9%).

La TEA presenta una participación masculina relativamente mayor que la femenina (55,1 % frente 44,9%); no obstante, la brecha entre hombres y mujeres a la hora de emprender viene disminuyendo de forma continua desde 2012. Actualmente, 8 mujeres inician negocios por cada 10 hombres españoles, una cifra que supera a la media de Europa, donde sólo se cuentan 6 mujeres por cada 10 hombres emprendedores.

Las diferencias de género se acentúan en torno a los negocios consolidados que lideran hombres (60%) frente a los que están bajo la dirección de mujeres (40%), aunque se equipara en lo que respecta a personas que esperan crear un negocio en los próximos tres años (50,9% de hombres frente a 49,1% de mujeres) y cambian a favor de las mujeres cuando se trata del abandono de negocios, lo que sucede en el 52,6% de los casos cuando los lideran hombres.

Pero dicho lo anterior, para saber de dónde venimos y hacia dónde nos encaminamos o, si se prefiere, para conocer el presente y mejorar el futuro de la mujer en nuestra sociedad, se impone analizar, desde el punto de vista histórico y de su evolución normativa, cuatro etapas bien definidas: los albores del siglo XX; la proclamación de la II República; el nuevo Estado surgido de la victoria nacional tras la guerra civil; y, finalmente, la etapa democrática surgida en 1977 con la aprobación de la vigente Constitución de 1978.

II. La situación de la mujer en los albores del siglo XX

Con anterioridad al advenimiento de la II República, el panorama social y político en España auguraba un cambio radical que afectaba la continuidad de la Monarquía, con Alfonso XIII al frente. La convulsión política era patente, con una dictadura personalizada en el general Primo de Rivera y el descontento social a modo de una olla a presión.

Por lo que respecta al ámbito social, la mujer fue víctima durante toda su vida de un sistema patriarcal, primero bajo la tutela de su padre, pasando tras el matrimonio a estar bajo la del marido. Por su parte, la situación conyugal no producía ningún beneficio a la mujer ya que cuando se casaba debía servir y obedecer al marido, no como igual sino como individuo inferior ante sus hijos, ante la ley y ante la sociedad.

Lo anterior concitó un tímido pero valiente interés colectivo propiciando que las mujeres comenzasen a reivindicar sus derechos, particularmente por lo que respecta a la denuncia de la situación conyugal y sexual, a la desigualdad cultural y jurídica, a las altas tasas de natalidad o a la tolerancia del adulterio del marido.

Sin embargo, los políticos no se ponían de acuerdo en aprobar las ansiadas reformas legislativas, bien retrasando la incorporación de la mujer a la sociedad en plena igualdad de derechos o propagando los partidos políticos diferencias que entraban continuamente en conflicto; así, mientras el partido socialista daba prioridad a la abolición de la prostitución, los anarquistas reivindicaban el reconocimiento del amor libre y la utilización de métodos anticonceptivos.

A principios del siglo XX lo habitual era que la mujer no pudiera participar, y menos destacar públicamente, en ninguna esfera de la vida pública. Así, por ejemplo, en el ámbito literario como en cualquier otro, si alguna mujer quería formar parte de un grupo de li-

teratos, y dedicarse a escribir e intentar publicar, debía hacerse pasar por un hombre, y hacerlo bajo la sombra de un seudónimo.

La vida pública estaba reservada al sexo masculino, quedando reducidas las mujeres a la esfera privada, al hogar, al cuidado de la casa, de los hijos, y del esposo, en tanto que las que trabajaron, lo hicieron bajo una fuerte división sexual y clasista del trabajo. Situación que vino avalada por una falta de oportunidades propiciada porque su formación educativa era más bien escasa, como lo pone de relieve el que en los primeros años del siglo XX el analfabetismo entre las mujeres fuera superior a la de los varones. La tasa de analfabetos en 1930 era elevada, un 30,8% (23% en los varones y 38,1% en las mujeres) aunque, había descendido once puntos a lo largo de la década anterior y lo haría en otro 9% durante los años 30. Como pusiera de manifiesto Ortega y Gasset *“En España no se piensa desde los 18 años más que en hacerse un colchón donde dormir lo más tranquilamente posible y casarse con una mujer muy ordenadita para que no gaste mucho y muy beata y muy ignorante y muy Doña Nada para no tener que inquietarse demasiado respecto a su fidelidad”* (Ortega y Gasset, J. (1991): “Cartas de un joven español, 1891-1908”. Ed. El Arquero, Madrid. “Cartas a su novia, 1905-1907”, pág. 312).

Además, las mujeres casadas estaban sometidas a leyes que fueron elaboradas exclusivamente por los dirigentes varones, en las que nunca se tuvieron en cuenta las necesidades de aquéllas, dificultando en gran medida su acceso al mundo laboral. A lo anterior se unía la necesidad de contar con el permiso del esposo para poder trabajar, puesto que el derecho de la mujer al trabajo seguía condicionado por el estado civil, al deber contar la mujer casada con la autorización marital para firmar contratos laborales según la Ley de Contrato de Trabajo, de noviembre de 1931.

Para situarnos mínimamente en el contexto histórico legislativo de la época, tengamos en cuenta que en 1931 el Código civil vigente era el de 1889, promulgado el 24 de julio, que seguía la tendencia del Código napoleónico, con influencia de la tradición jurídica castellana. Para las relaciones mercantiles, que también afectan a la situación jurídica femenina, estaba vigente el Código de Comercio de 22 de agosto de 1885. Y en cuanto al derecho penal, el artículo 438 del Código de 1870 contemplaba el supuesto del marido que sorprendiendo a la mujer en adulterio quedaba exento de culpa si mataba a la esposa o al amante.

En líneas generales, en esta época, las condiciones que sufrían las mujeres solteras y las casadas eran bastante diferentes. Se consideraba que el matrimonio era el estado social normal de la mujer casada. En defecto de estipulaciones matrimoniales, muy infrecuentes en la época, el marido además de ser el representante de la mujer era el único administrador de los bienes de la sociedad conyugal.

Naturalmente, tenía absoluta disposición y administración sobre sus bienes privativos anteriores al matrimonio, pero también tenía absoluta disposición sobre los bienes gananciales de la sociedad conyugal, fruto de su propio trabajo o del trabajo de la mujer, si ésta lo ejercía, o de los frutos de los bienes aportados por ambos al matrimonio. También era el administrador de la dote aportada por la mujer (aunque en teoría debía conservarla). Sobre los bienes privativos de la mujer (los llamados parafernales), anteriores al matrimonio, tenía la prerrogativa de dar o no la licencia necesaria para que ella pudiera enajenar, hipotecar o litigar sobre ellos.

La mujer no podía comparecer en juicio sin la licencia del marido (a excepción de los pleitos contra el propio marido). Y con respecto al divorcio, consistía exclusivamente en una separación legal.

En materia de nacionalidad y vecindad civil, la mujer estaba obligada a adoptar la nacionalidad del marido y a vivir donde él fijara su residencia.

En cuanto a la paternidad y filiación se diferenciaban los hijos legítimos de los ilegítimos, que estaban clasificados en naturales (hijos de padres que se podían casar con la madre) y no naturales (adulterinos, incestuosos, sacrílegos e hijos de prostitutas). En todo caso, la ley prohibía la investigación de la paternidad de los hijos ilegítimos no naturales, es decir, de aquellos cuyo padre no hubiera podido casarse con la madre. Los hijos naturales tenían ventajas sobre los no naturales, ya que sólo ellos podían heredar y tenían derecho a vivir con sus padres y llevar sus apellidos.

Las leyes eran también muy desfavorables para las madres solteras, ya que la mujer no tenía ningún derecho frente al padre del hijo. En caso de violación podía exigir matrimonio al violador si era soltero y ella prefería esta opción al escándalo. Si el padre reconocía al hijo de madre soltera, tenía siempre la patria potestad, por lo que podía apartarlo de su madre al cumplir los tres años.

Y en relación con el testamento, las mujeres casadas o solteras no podían ser testigos, excepto en caso de epidemia.

En el mundo laboral, la situación no era muy diferente a la de otros ámbitos, lo que no impidió que la lucha reivindicativa del colectivo de mujeres fuera una constante frente al agravio de una fuerte segregación y discriminación salarial. Sus salarios eran comparativamente más bajos que los hombres, trabajaban en tareas no especializadas y por tanto con salarios más bajos. Las remuneraciones femeninas oscilaban entre el 47% y el 75 % de las retribuciones masculinas en la misma categoría y oficio, aun cuando el trabajo a realizar fuera el mismo.

En este contexto, dos tercios de las mujeres asalariadas eran trabajadoras temporales o estaban en el servicio doméstico, por tanto, carecían de todo tipo de derechos laborales y solo el otro tercio eran obreras cualificadas, principalmente en el sector del textil y vestido (82%). Por lo que respecta a los derechos laborales la legislación existente concedía muy pocos a las mujeres por no decir ninguno.

Aunque la ley obligaba a garantizar el subsidio de desempleo en la práctica no era así; en 1933 solo cobraban el subsidio 200.000 obreros, de los cuales solo el 0,5% eran mujeres. Además, para poder cobrarlo era necesario estar afiliado a las Sociedades Mercantiles y a éstas no podían afiliarse los trabajadores eventuales, que era el caso de la mayoría de las mujeres trabajadoras.

III. La II República y el cambio radical en la consideración y garantía de los derechos de la mujer

Proclamada la II República el 14 de abril de 1931, en sustitución de la Monarquía de Alfonso XIII, van a producirse toda una serie de cambios radicales que propiciarán el

acceso de la mujer a una vida participativa en todos los sectores que hasta entonces le habían sido vetados y solo permitidos a los varones, como el social, cultural, político o el laboral, tanto en su vertiente especializada, como en el terreno familiar, donde la mujer ya había demostrado su valía en todas las facetas, la maternal, en la lactancia y en la adolescencia, en las que tan hábilmente había logrado compaginar con su trabajo, fuera y dentro del hogar.

En la Constitución de 1931, Título III (Derechos y deberes de los españoles) capítulo I (Garantías individuales y políticas), su art. 25 trata por vez primera de la igualdad ante la ley, en los siguientes términos: *“No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas. El Estado no reconoce distinciones y títulos nobiliarios”*.

Continuando en el capítulo I, encontramos otros dos artículos que garantizan la situación de igualdad, el artículo 36: *“Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes”*, seguido del artículo 40: *“Todos los españoles sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen”*.

Por su parte, el artículo 46, inserto en el Capítulo II (Familia, economía y cultura), hace referencia al mundo laboral, indicando que: *“El trabajo en sus diversas formas es una obligación social, gozará de la protección de las leyes. La República asegura a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección de la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar...”*.

De este modo, se pusieron los cimientos para que el Estado cubriera muchas de las necesidades asistenciales de los trabajadores y en el caso de la mujer, por vez primera, contemplando la protección de la maternidad.

Otro hito importante en las reivindicaciones de la mujer fue la Ley de Divorcio (publicada en la Gaceta de Madrid núm. 72 de 11 y 12 de marzo de 1932), una de las más vapuleadas por la represión jurídica franquista que, junto con la Ley de Matrimonio Civil del 28 de junio de 1932, pusieron en jaque las ya reducidas parcelas de poder de la Iglesia. La capacidad civil de la mujer en el matrimonio fue presentada por el Ministerio de Justicia en julio de 1932 pero se siguió aplicando el artículo 60 del Código Civil de 1889, bajo el cual se necesitaba permiso marital para comparecer a juicio la mujer, sola o con procurador. Se le autorizó a la mujer ejercer la patria potestad sobre los hijos menores con su viudez, según Orden ministerial de 4 de octubre de 1933, mientras que en la reforma del Código Penal de 27 de octubre de 1932 se igualaba a hombres y mujeres en penas por *“delitos pasionales”* y se suprimían el adulterio y el amancebamiento como delitos, aboliéndose la prostitución por un Decreto el 25 de junio de 1936, aunque no se llegaron a cerrar los prostíbulos, mientras que el 25 de diciembre de 1936 el Gobierno de la Generalitat de Cataluña despenalizó y legalizó el aborto por causas eugenésicas, permitiéndose la dispensación de anticonceptivos.

La II República representó el ansia colectiva por instaurar un nuevo régimen de Estado que acabase con las corruptelas y los sucesivos gobiernos que actuaban, por regla ge-

neral, con mano dura y disciplina militar, pero el conflicto entre partidos de muy diversas ideologías, el afán de ruptura con el anterior sistema, la aparición de milicias armadas y un gobierno incapaz de poner freno al desorden con la quema de iglesias y el asesinato indiscriminado, puso en tela de juicio su consolidación, de modo que muchas de las nuevas leyes quedaron en mera letra impresa, sin una aplicación efectiva y, en cualquier caso, se truncaron en su desarrollo con el inicio de la guerra civil el 18 de julio de 1936.

IV. Y, nuevamente, de regreso al ostracismo. El régimen dictatorial de Franco

Acabada la guerra civil el 1 de abril de 1939, se dio inicio a una de las etapas más oscuras y degradantes en España. La contienda bélica había dejado 500.000 muertos, de las que se estima que 150.000 eran de civiles muertos por ejecución sumaria, con un país sumido en la destrucción, la pobreza y aislado internacionalmente.

El nuevo Estado nacía al inicio de la II Guerra Mundial, con Alemania e Italia liderando su proyecto del nuevo orden mundial. No tardó España en simpatizar con Hitler y alinearse con su política, más por necesidad y estrategia que por convicción propia, convencida como estaba de que podría disfrutar de los éxitos de la Alemania nazi. Este apoyo no determinó la entrada de España en la contienda mundial y, a la larga y tras los acontecimientos en la evolución de la batalla, el fracaso de la invasión de Rusia y el avance imparable de las fuerzas aliadas, la simpatía se volvió esquiva ante la amenaza de una invasión aliada en territorio nacional.

Acabada la guerra mundial, una serie de coincidencias temporales pero también de intereses geoestratégicos permitió a Franco continuar con su estado de corte autoritario, sin importarle la retirada de los embajadores, recomendada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 12 de diciembre de 1946, tras excluir a España de la organización, ni su inclusión en las ayudas económicas del Plan Marshall.

El nuevo estado basó su política en el partido único, en el abrazo a la religión católica y en el sometimiento del pueblo a los dictados del gobierno, cuya cabeza visible en lo político, económico y militar fue, hasta su muerte, Francisco Franco, lo que se tradujo en el desconocimiento de derechos tan fundamentales como el de reunión, manifestación, libertad ideológica, libertad religiosa o derecho de huelga.

Como resultado de esta nueva etapa política, la sociedad se basó en tres entidades naturales: la familia, el municipio y el sindicato, que se articularon por medio del denominado Movimiento Nacional, de inspiración fascista, que respondía a un concepto de sociedad corporativa.

En este contexto, la familia era el núcleo de mayor importancia quedando la mujer, una vez más, relegada a un segundo plano, dedicada por entero a la atención y cuidados del marido y de los hijos, sin poder de decisión ni de disposición, y con plena subordinación a los deseos del esposo.

Además, en el Fuero de los Españoles la Religión Católica fue declarada como oficial del Estado, condición que luego sería refrendada en las Leyes Fundamentales (a modo

de una supuesta e impuesta Constitución). De este modo, la Iglesia, convertida en un organismo oficial, impuso el matrimonio canónico como el único válido, coaccionó para el ejercicio de las prácticas religiosas, penetró influyentemente en la enseñanza, en la vida universitaria, en la científica, alcanzando los aspectos más insignificantes de la vida hasta convertirse, por parte de algunos de sus representantes, en auténtica tiranía.

Sirva de ejemplo que en algunas diócesis se prohibieron todo tipo de bailes en los que hubiera agarre; se persiguieron los escotes y las mangas cortas, al extremo que los vestidos no debían ser tan cortos que no cubrieran la mayor parte de la pierna, no siendo tolerable que llegaran solo a la rodilla, ni se permitía el escote o llevar medias o guantes que no cubrieran el brazo, al menos hasta el codo, no siendo pocos los conflictos entre cardenales y obispos con las autoridades del Estado por esta y otras razones que atentaban contra la moralidad colectiva.

Ni que decir tiene que la ambición institucionalizada de la mujer se limitaba poco más que a respetar los buenos modos y observar una moral íntegra, casarse y educar a la prole, sin ningún apoyo ni comprensión a poder incorporarse al mundo laboral, económico o cultural, salvo contadas excepciones que concitaban la crítica colectiva. Buena muestra de lo anterior es un escrito del cardenal Pla y Daniel que rezaba del siguiente tenor: *“Los vestidos no deben ser tan cortos que no cubran la mayor parte de la pierna: no es tolerable que lleguen solo a la rodilla. Es contra la modestia el escote, y los hay tan atrevidos que pudieran ser gravemente pecaminosos por la deshonesta intención que revelan y por el escándalo que producen. Es contra la modestia el llevar la manga corta de manera que no cubra el brazo, al menos hasta el codo. Es contra la modestia el no llevar medias. Aun a las niñas debe llegarles la falda hasta la rodilla, y las que han cumplido 12 años deben llevar medias ...”*.

Sin embargo, a medida que transcurrían los años, con la apertura de España al exterior con la implantación de nuevas políticas tecnocráticas, que aparcaron la autarquía económica, la masiva entrada de turistas con sus nuevos hábitos y vestimentas, y la rebeldía propia de un segmento de la juventud insatisfecha que hizo de la Universidad su particular foro de discusión y debate, se hizo patente la necesidad de la progresiva integración de la mujer en la vida comunitaria, de lo que se hizo eco el régimen franquista por medio de una serie de leyes que, o bien reformaron o eliminaron varios artículos de los Códigos Civil, Penal y de Comercio que incapacitaban a la mujer española para ejercer ciertos derechos y deberes y que en la mayoría de los casos equiparaban la condición femenina con la incapacidad.

La última de esta serie de leyes, quizás por su alcance la más importante por entonces, se votó en las Cortes Españolas durante la celebración del Año Internacional de la Mujer. La ley 14/1975 de 2 de mayo, sobre la reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges, entre otras cosas, puso punto y final a la licencia marital, que era algo más que un engorroso trámite administrativo que obligaba a la mujer a solicitar la autorización del marido para llevar a cabo determinados actos. La licencia marital, que había sido establecida por el Código Civil de inspiración napoleónica de 1889, era el símbolo de la opresión y de la institucionalización de la subordinación y del sometimiento de la mujer al hombre.

Precisamente por eso, por su origen decimonónico, se integraba a la perfección en la ideología nacional-católica del régimen, motivo por el cual, la mayoría de las discriminaciones y desigualdades que establecían sus artículos como medidas de protección a la mujer, se mantuvieron durante gran parte de la dictadura, a pesar del lavado de cara que llevó a cabo el gobierno en los últimos años del franquismo. La necesidad de mostrarse de cara a la sociedad y al exterior, como un régimen que evolucionaba y que se adaptaba a los tiempos condujo a la instrumentalización de la *“problemática de la mujer”*, que se convertiría en un objetivo político a partir de esa fecha.

La Ley 14/1975 modificó, así mismo, varios artículos del Código Civil relativos a la nacionalidad, la capacidad jurídica de la mujer casada y al régimen económico-matrimonial, razón por la que también fue necesaria la modificación de determinados artículos del Código de Comercio, que tuvieron que adaptarse a las modificaciones realizadas en torno al régimen de bienes matrimoniales y a la capacidad jurídica de la mujer casada.

Otro tema tabú para la época fue el lesbianismo. La identificación de la falta de relación con el varón como una de las causas del lesbianismo, se puede interpretar como el reconocimiento de que, en definitiva, la educación segregada por sexos había sido contraproducente y había originado, paradójicamente, la extensión de la homosexualidad, siendo sorprendente comprobar cómo la separación de niños y niñas en las aulas, pasó de ser considerada una medida de moralidad, a una de las causas sociales del incremento del lesbianismo.

Para atajar el lesbianismo, considerado como una patología, se propusieron medidas de carácter médico como *“diagnósticos precoces y tratamientos médicos y psicoterapéuticos que corrigiesen los posibles defectos somáticos”* y la puesta en práctica de la educación sexual, que, por otro lado, no sería una realidad en nuestro país hasta mucho tiempo después. Las medidas sociales se centraban en el fomento de la normal convivencia entre los sexos, y las de carácter legal en la aplicación de las medidas de seguridad establecidas en la Ley de peligrosidad y rehabilitación social y en la creación del Patronato de Protección a la Mujer.

Las *“desviaciones”* eran duramente reprimidas por la primera de estas leyes, la Ley de peligrosidad y rehabilitación social, que declaraba en *“estado peligroso”* a aquellas personas mayores de 16 años que cometieran actos de homosexualidad (artículo 2). Las medidas de seguridad que planteaba la ley comprendían el *“internamiento en un establecimiento de reeducación”* y la *“prohibición de residir en el lugar o territorio que se designa o de visitar ciertos lugares o establecimientos públicos - así como - la sumisión a la vigilancia de los delegados”* (artículo 5).

Además del aumento del lesbianismo, fue analizada la situación de la mujer inadaptada y marginada, con especial referencia a la prostitución. Para el régimen, estas nuevas prostitutas *“pluriempleadas”* tenían un empleo *“digno”* de cara a la sociedad, a la vez que ejercían la prostitución como complemento, por lo que no tenían el perfil de mujeres marginadas e inadaptadas, lo cual resultaba aún si cabe más despreciable. El aumento de este nuevo tipo de prostitución, era consecuencia, tanto de la proliferación de los lugares de ocio nocturno en los núcleos urbanos españoles, como de las *“deficiencias en la transmisión de los valores éticos”* en el ámbito familiar, *“los medios de comunicación y el clima de relajación de costumbres [...] el impacto de la publicidad que favorece el deseo de consumir y, por consiguiente, el afán de conseguir dinero por los medios que*

sean”, el turismo, “[...] por el impacto de nuevas costumbres en zonas que hasta hace poco eran de carácter rural y la afluencia de población pasajera y flotante que busca placeres y diversiones”, la falta de cultura y por último, una deficiente formación religiosa.

Las medidas propuestas para solucionar el problema de la prostitución consistieron en el cierre de los centros de diversión, pubs, salas de fiesta y similares, una mayor vigilancia de la policía y la aplicación de la Ley de peligrosidad y rehabilitación social, que para el ejercicio de la prostitución establecía las mismas directrices que en el caso de la persecución a homosexuales y lesbianas.

Entre tanto, el papel de la mujer en el plano laboral no sería exagerado calificarlo como de residual, atendida su plena dependencia a los designios y decisiones de su familia - o mejor dicho, del *pater familia* - o de su esposo, con lo que los sectores en que podía emplearse solían estar vinculados con la prestación de servicios (empleada del hogar, establecimientos comerciales, de belleza y peluquería, empresas manufactureras y establecimientos docentes).

El hombre dominaba la escena laboral al estar extendida la idea, propiciada desde el propio Estado paternalista, de que era el que debía sostener la familia por medio de sus ingresos, quedando relevada la mujer al plano del hogar y del cuidado y educación de la prole. Muchos de los lectores recordarán los mensajes sexistas que protagonizaban las marcas comerciales en los spots publicitarios, tanto en radio como en televisión.

La paulatina relajación de las costumbres, la entrada masiva de turistas provenientes de países democráticos y liberales, la tímida pero inaplazable apertura hacia el exterior, la irrupción en el gobierno de los denominados tecnócratas y las ansias por integrarse en estructuras políticas democráticas fueron el punto de arranque que culminaría con el fallecimiento del dictador y el advenimiento de un Estado democrático y social de Derecho.

V. De la Constitución de 1978 a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Fue, sin duda, a partir de la aprobación de la vigente constitución de 1978, gracias al consenso entre las diversas fuerzas políticas con representación parlamentaria, que puede afirmarse que existe un antes y un después en la construcción de un verdadero Estado de derecho que vela por la protección de los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores en el marco de la proclamación, reconocimiento y tutela de los derechos fundamentales.

Como exponente de lo anterior, la CE tras proclamar solemnemente en su artículo 14 que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, incluye como uno de sus principios programáticos el que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*, contemplando que *“la ley regulará un estatuto de los trabajadores”*.

Se abría así el camino definitivo al reconocimiento explícito de la igualdad entre hombre y mujeres en el plano social y laboral, aunque para ello debían franquearse aún muchas dificultades y prejuicios sociales que, aun en la actualidad perviven sin explicación alguna. Dicho de otro modo, la mujer, por lo menos en el plano teórico, de pura legalidad, volvía, si es que en alguna ocasión lo estuvo, a protagonizar el papel que en justicia le correspondía. En palabras del gran filósofo Julián Marías *“Lo que una mujer como tal ve, no lo puede ver un hombre, y por eso es capaz de enriquecer y completar la intelección de lo real. He hablado de “la fascinadora impresión de inteligencia que nos hace siempre la mujer bien dotada y bien instalada en su condición de mujer. Fascinadora porque nos descubre algo nuevo, una manera distinta de ver las cosas, una perspectiva desconocida, un relieve inesperado de las mismas cosas. Nos parece que descubrimos un nuevo continente, y así es; o, si se prefiere, la otra cara de la Luna”* (“Una vida presente. Memoria”, Julián Marías. Ed. Páginas de Espuma, diciembre de 2017, pág. 718).

Una lucha, la de igualdad de sexos, que ha recorrido un largo y sinuoso trayecto lleno de situaciones adversas, de ignorancia social e institucional, de lucha de clases y de ignominia, donde la discriminación por razón de sexo era la norma generalmente aceptada, de ahí que, al menos en el plano judicial, el Tribunal Constitucional hubiera de tomar cartas al respecto resolviendo que cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato basado en el sexo y tal invocación se realice precisamente por una persona perteneciente al colectivo tradicionalmente castigado por esa discriminación, el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE (STC 286/1994, de 27 de octubre, FJ nº 3, Ponente Sr. De la Vega Benayas). Y lo anterior de modo y manera que sólo acreditándose una semejanza sustancial por quienes están sometidos a un mismo régimen jurídico podría entenderse que el trato diferencial carente de una justificación objetiva y razonable sería discriminatorio (STC 148/1990, de 1 de octubre, FJ nº 2, Ponente Sr. Rodríguez Bereijo).

Desde entonces, España se ha convertido en un país pionero en el reconocimiento de derechos tales como el aborto, el matrimonio entre personas del mismo sexo, la regulación de las parejas de hecho o la eutanasia. Evolución normativa que, ciertamente, vino de la mano de la adhesión de España a la Unión Europea (UE), lo que ha comportado la asunción del derecho comunitario y su prevalencia interpretativa y aplicativa respecto del derecho nacional (en aplicación de los arts. 93 a 96 de la Constitución española, la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales y las SSTC 41/2002, de 25 de febrero, FJ núm. 2, 45/1996, de 25 de marzo, FJ núm. 5, 95/2002, de 25 de abril, FJ núm. 18 y 232/2015, de 5 de noviembre).

En tal sentido, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la UE, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Igualmente, el art. 1.2 de la Carta Social Europea contempla que *“Con el fin de garantizar la efectividad del derecho al trabajo, las Partes se comprometen a proteger de manera efectiva el derecho del trabajador a ganarse la vida a través del trabajo realizado libremente”*, declaración que

abarca la prohibición de cualquier forma de discriminación en el empleo, entendida como la diferencia de trato entre personas en situaciones comparables cuando no persigue un objetivo legítimo, no se basa en motivos objetivos y razonables o no es proporcional al objetivo perseguido, de modo que la discriminación indirecta existe cuando una medida o práctica aplicada a todos en idéntica forma es particularmente perjudicial para personas con una religión o creencia particular, una discapacidad particular, una edad particular, una orientación sexual particular, opiniones políticas particulares, o una etnia particular, etc. Aunque la discriminación también puede resultar de la ausencia de medidas apropiadas para tener en cuenta todas las diferencias relevantes o la falta de medidas apropiadas para garantizar que los diversos beneficios colectivos abiertos a todos sean efectivamente accesibles para todos.

En otro plano y sin movernos del ámbito del acervo comunitario, deben destacarse:

- a. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- b. La Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- c. La Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- d. La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- e. La Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos.
- f. La Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

Y a pesar de todo lo que llevamos expuesto, la evolución legislativa en esta materia, la de igualdad entre mujeres y hombres, tiene aún un largo camino por recorrer, porque en más ocasiones de las deseadas se olvida que la vida, la experiencia vital, lo que acontece en nuestro día a día, es mucho más pluridimensional y casuístico que lo propiamente legislado. No basta con que el legislador cumpla su cometido de aprobar leyes, el ejecutivo de hacerlas cumplir y el judicial de restituir en su derecho a quien se lo ha negado, sino que es preciso que exista una concienciación social que abarque a todos los ámbitos de actuación, educativo, cultural, económico, de promoción, laboral, por citar los más importantes. Una política de Estado dirigida a proporcionar los recursos necesarios para implantar una sociedad más justa e igualitaria, a orillar cualquier atisbo de discriminación, sea directa o indirecta, a que todos y cada uno de nosotros se implique en lo que verdaderamente importa, hacer realidad lo que ya contempla la ley.

Quizás de entre todas las normas aprobadas hasta la actualidad sea la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la más significativa en esa conquista por la igualdad. Norma basada en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, por medio del cual se ha tejido un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la expresada Ley, incorporando al ordenamiento español dos directivas: la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Su exposición de motivos no duda en afirmar que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, como ya se ha manifestado anteriormente, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Asimismo, la norma se refiere a que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella *“perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”*, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Para el legislador, resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que debe contribuir al desarrollo económico y al aumento del empleo, con especial consideración a los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

A la igualdad de trato desde una perspectiva de género se refiere la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 108/2019, de 30 de septiembre, concretamente desde la

vertiente quizás más sensible referida al estado de maternidad de la mujer trabajadora, al remitirse a su doctrina sentada en su Sentencia núm. 233/2007, de 5 de noviembre, recordando que, *“para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo, es preciso atender a circunstancias tales como ‘la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquella tiene el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones) (SSTC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 203/2000, de 24 de julio, FJ 6; 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 4, y 3/2007, de 15 de enero, FJ 2), y a que existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él, dificultad que tiene orígenes muy diversos, pero que coloca a esta categoría social en una situación de hecho claramente desventajosa respecto a los hombres en la misma situación (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 10, o 214/2006, de 3 de julio, FJ 6, por añadir otros pronunciamientos a los ya citados)”* (FJ 6).

En esta misma línea interpretativa, la STC 233/2007, FJ 6, declara que *“de esa necesidad de compensación de las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre se deduce la afectación del derecho a la no discriminación por razón de sexo cuando se produzcan decisiones empresariales contrarias al ejercicio de un derecho de maternidad en sentido estricto, así como también cuando se den otras que resulten contrarias al ejercicio por parte de la mujer de derechos asociados a su maternidad. En efecto, el ordenamiento jurídico, además de los derechos que atribuye a las mujeres por su maternidad, reconoce otros que, si bien se conceden a ambos padres, inciden por razones sociales de modo singular en las mujeres, como demuestran los datos estadísticos”* (SSTC 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 7; 203/2000, de 24 de julio, FJ 6, o 3/2007, de 15 de enero, FJ 5).

Por ello, para hacer efectiva la cláusula de no discriminación por razón de sexo del art. 14 CE, el TC ha establecido un canon mucho más estricto y riguroso que el de la mera razonabilidad y proporcionalidad que, desde la perspectiva genérica del principio de igualdad, se exige para la justificación de la diferencia normativa de trato, que no puede confundirse, aunque sea tan común tantas veces ver que se incurre en ello.

En efecto, como ha tenido ocasión de declarar nuestro máximo tribunal de garantías (por citar una de tantas, la STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 3), *“a diferencia del principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y solo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, las prohibiciones de discriminación contenidas en el art. 14 CE implican un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecida ex constitutione, que imponen como fin y generalmente como medio la parificación, de manera que solo pueden ser utilizadas excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad”*.

VI. La violencia y la brecha de géneros.

Dos nuevos e importantes retos por salvar

Tanto la CE como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como singularmente el acervo comunitario por medio de las directivas y reglamentos de la Unión Europea, han supuesto un considerable avance en la lucha para la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Sin embargo nuevas y diferentes situaciones, acordes con una sociedad más tolerante pero también más abierta, diversa, tecnológicamente avanzada e intercomunicada, han dado paso a otros frentes a los que debe la mujer enfrentarse actualmente.

De un lado, la violencia de género, en forma de diferentes comportamientos, la gran mayoría de signo sexista, machista y autoritario, que atentan grave y sostenidamente en el tiempo a la integridad física, moral y psicológica de la mujer, con extensión a los hijos. Ejemplo de lo anterior son los casos de mobbing, acoso sexual y acoso moral.

Para paliar tales situaciones se aprobó la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, destinada a protegerlas por medio de la denominada orden de protección a las víctimas de la violencia doméstica, unificando los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas a través de un rápido y sencillo procedimiento judicial, sustanciado ante el juzgado de instrucción, con el que poder obtener la víctima un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. Esto es, que una misma resolución judicial incorpore conjuntamente tanto las medidas restrictivas de la libertad de movimientos del agresor para impedir su nueva aproximación a la víctima, como las orientadas a proporcionar seguridad, estabilidad y protección jurídica a la persona agredida y a su familia, sin necesidad de esperar a la formalización del correspondiente proceso matrimonial civil. Orden judicial de protección aquella que comporta, a su vez, que las distintas Administraciones públicas, estatal, autonómica y local, activen inmediatamente los instrumentos de protección social establecidos en sus respectivos sistemas jurídicos.

Por su parte, el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, tras afirmar que la violencia contra las mujeres es la manifestación más cruel de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Se trata de una violencia de naturaleza estructural que se dirige contra la mujer por el mismo hecho de serlo. Esta violencia menoscaba el disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales y es un obstáculo para la plena realización de la igualdad entre mujeres y hombres, como así lo reconocen los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Unión Europea, en distintos instrumentos jurídicos ratificados por España. La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993) adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas define la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, procede a modificar el alcance de diversas normas, en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género, referidas a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre,

de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y al artículo 156 del Código Civil, modificación ésta última que tiene como objetivo que la atención y asistencia psicológica quede fuera del catálogo de actos que requieren una decisión común en el ejercicio de la patria potestad, cuando cualquiera de los progenitores esté incurso en un proceso penal iniciado por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro progenitor o de los hijos e hijas de ambos

En este mismo marco de actuación, se aprobó el Real Decreto 1023/2020, de 17 de noviembre, por el que se actualizan las cuantías, los criterios y el procedimiento de distribución de las transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado en materia de violencia de género. Con dicha norma se procede a actualizar los criterios de reparto de los fondos y las cuantías a distribuir fijados en el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, con la finalidad de establecerlos con carácter general y estable, de modo que se garanticen por las administraciones públicas competentes la prestación y puesta en marcha de todos los proyectos o programas preventivos y asistenciales por las comunidades autónomas y las entidades locales en cumplimiento de los compromisos del Pacto de Estado contra la violencia de género, incluida la protección de las víctimas a través de su adhesión por primera vez al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema Viogen) del Ministerio del Interior, promovida por el propio Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, y el servicio relativo a los municipios en los que estén empadronadas víctimas usuarias del Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO).

En el ámbito social, laboral y de la Seguridad Social se emprenden, asimismo, importantes reformas en favor del colectivo de mujeres trabajadores que, dada su extensión, tan solo me permito enumerar:

- a. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- c. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. 512
- d. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.
- e. Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género
- f. Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

- g. Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- h. Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo
- i. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- j. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

VII. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Para reforzar el actual panorama legislativo, resulta preciso referirse a la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, publicada en el BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022, cuya entrada en vigor tuvo lugar el día 14 de julio del mismo año.

En el apartado II de su extenso y diáfano Preámbulo, la norma nos pone en antecedentes de cuáles sean los principios que la inspiran:

“Son principios inspiradores de esta ley el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación”.

Añadiendo que:

“La ley persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Para ello, el texto articulado se caracteriza por tres notas: es una ley de garantías, una ley general y una ley integral”.

Continuando en su apartado III indicando su vocación integral en cuanto se refiera a la discriminación, en cualquiera de sus vertientes:

“... la ley se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación, tal y como se refleja en su Título Preliminar, que establece los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación. Por lo que respecta al ámbito subjetivo, toma como referencia el artículo 14 de la Constitución y, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir

patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo. Este carácter integral se manifiesta también en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la ley; a saber, el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las administraciones públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares”.

Para continuar afirmando que:

“El Título II fija en su Capítulo I las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo qué medidas de protección comprende, ofreciendo como pretensiones posibles de la acción, la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, en este último caso, en línea con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y Constitucional, ... También se regulan las reglas de la carga de la prueba, de especial importancia en este campo, por la dificultad de su obtención”.

De su art. 2, acerca del ámbito subjetivo, destaca su apartado 2:

“1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Añadiendo su art. 4.1 que:

“1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.”

Importante es la inversión de la carga de prueba en caso de discriminación, al establecer el art. 30.1 que:

“De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada

o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

De este modo, los comportamientos, actos y decisiones de todo tipo y en cualquier ámbito que supongan un atentado o afrenta que implique la vulneración de los derechos de igualdad, dignidad, respeto y consideración en forma de discriminación, acoso u odio frente a la mujer tienen especial acomodo y garantía en la expresada Ley 15/2022, de 12 de julio, involucrando a los poderes públicos para que realicen campañas de sensibilización y divulgación para la igualdad de trato y contra la discriminación y la intolerancia promoviendo la denuncia de las mismas y garantizando la asistencia a las víctimas, aunque no se interponga denuncia.

VIII. A modo de conclusión provisional

El presente artículo doctrinal tan solo pretende esbozar las líneas maestras de la evolución social y normativa que a través de la más reciente historia ha tenido como protagonista a la mujer. Normativa que ha venido acompañada e interpretada por las numerosas sentencias tanto del Tribunal Constitucional, como del Tribunal Supremo y del TJUE que las han moldeado y adaptado a la cada vez más constante y veloz realidad social.

Evocando las palabras de María Zambrano, *“cada época y dentro de ella cada generación, tiene su marcha, su ritmo que arrastra, y uno va donde sea, porque el caso es marchar juntos, marchar con, hasta la muerte”* (Zambrano, María -1989 -: “Delirio y destino (los veinte años de una española)”, Mandadori, Madrid, pág. 123).

Y sin embargo, en pleno siglo XXI aún persiste la lacra de la discriminación, si se quiere encubierta, propiciada por ocultos intereses y caducos pensamientos y opiniones que mantiene en alerta al colectivo feminista.

Prueba de lo anterior es la reciente aprobación del Acuerdo de 16 de septiembre de 2021, de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno el 30 de enero de 2020 (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2021), cuyos objetivos generales, extrapolables sin duda a otros ámbitos de actuación, se sintetizan en los siguientes:

1. Garantizar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas formas de acceso a la Carrera Judicial y sus distintas especialidades, y asegurar que quienes accedan a la Judicatura tengan una formación adecuada y suficiente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, enjuiciamiento con perspectiva de género y violencia sobre la mujer.
2. Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de la Carrera Judicial, incluidos los cargos de nombramiento discrecional, y su adecuación a la Ley Orgánica 3/2007.
3. Establecer las bases para que las mujeres y los hombres que integran la Carrera Judicial tengan oportunidad de participar de manera igualitaria y equilibrada en el desempeño de los puestos colaborativos del CGPJ, y en las actividades inter-

nacionales en cuya organización y/o difusión participe el Servicio de Relaciones Internacionales del CGPJ.

4. Garantizar la formación continua de las personas integrantes de la Carrera Judicial en materia de igualdad, implantar la transversalidad de género y la aplicación de la perspectiva de género en toda la actividad formativa del CGPJ, y promover la participación igualitaria de todos los miembros de la Carrera Judicial, mujeres y hombres, en las actividades de formación promovidos u organizados por el CGPJ, tanto en las labores de coordinación, dirección y docencia, como en la simple asistencia como participantes.
5. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas que integran la Carrera Judicial, promoviendo el uso de medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el reparto igualitario de las tareas de cuidado y atención a familiares dependientes, la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), y la aplicación de instrumentos que faciliten la estabilidad territorial.
6. Integrar la perspectiva de género en toda la política de prevención de riesgos laborales del CGPJ, velando por el establecimiento y cumplimiento adecuado de medidas efectivas de protección frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, y abordando las medidas necesarias para la adaptación del ejercicio de la actividad jurisdiccional a la edad de las personas llamadas a ejercerla.
7. Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista tanto a nivel administrativo, en los documentos de toda clase emanados del CGPJ y demás órganos de gobierno del Poder Judicial, como a nivel judicial, en toda clase de resoluciones dictadas por los órganos judiciales.
8. Evaluar y examinar las eventuales diferencias retributivas que pudieren existir entre las mujeres y los hombres que integran la Carrera Judicial, y adoptar y proponer medidas correctoras de las diferencias retributivas que pudieran detectarse.
9. Integrar la perspectiva de género tanto la actuación inspectora como la actividad disciplinaria del CGPJ y asegurar que en tales actuaciones se toman en consideración las circunstancias personales y familiares de las personas sujetas a ellas.
10. Dar una adecuada visibilidad a la participación de las mujeres en la Judicatura y en el ejercicio de la jurisdicción, transmitiendo una imagen de la justicia acorde con la composición real del Poder Judicial.
11. Impulsar la integración de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho, en los términos que exige el artículo 4 LOIEMH, y proporcionar a las personas que integran la Carrera Judicial la capacitación y formación adecuadas al efecto.
12. Analizar anualmente los resultados de la actividad desarrollada por el CGPJ en ejecución de este Plan y su evolución temporal en los diversos ejes de actuación que lo integran.

Y, aun con todo, falta un extenso y difícil trecho por recorrer, como recientemente se ha puesto de manifiesto en el curso de la IX Cumbre de Mujeres Juristas, organizada por el

ICAM y celebrada en Madrid los días 25 y 26 de noviembre de 2021, bajo el título “*Las mujeres en la recuperación económica y social tras la Pandemia*”, algunas de cuyas conclusiones pone en evidencia la plena igualdad de género al poner de relieve, y, entre otras, las siguientes:

- a. A pesar de los avances en la legislación sobre igualdad de trato, de la transversalización de género, y de la integración de la perspectiva de género en todas las demás políticas adoptando medidas específicas para el adelanto de la mujer, aún persisten las brechas de género y en el mercado laboral las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en los sectores peor remunerados y subrepresentadas en los puestos de toma de decisiones.
- b. La consecución de una igualdad efectiva exige aumentar la participación femenina en el mercado laboral y la independencia económica de mujeres y hombres; reducir las brechas salariales y de pensiones de género y, por lo tanto, luchar contra la pobreza entre las mujeres; promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; combatir la violencia de género, proteger y apoyar a las víctimas; y promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.
- c. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y es un requisito “sine qua non” para que cualquier persona pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y ejercer su derecho al cuidado de su familia, y al desarrollo de su personalidad. No hay una regulación legal plena que garantice ese derecho a los y las profesionales de la abogacía en su ejercicio ante los tribunales, resultando imprescindible consensuar los motivos y circunstancias en que ha de producirse la suspensión de vistas, actos o plazos procesales, ante la imposibilidad de las abogadas y abogados de concurrir a los mismos por motivos debidamente acreditados prestando una especial atención al principio de igualdad.

La dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo del artículo 14 CE, como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia del artículo 39 CE, debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar.

- d. Juzgar con perspectiva de género, es un método de análisis jurídico de análisis jurídico holístico contextualizado que obliga a los tribunales a adoptar interpretaciones conforme al principio pro persona, mediante soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género. La perspectiva de género ayuda a descubrir la invisibilización de las asimetrías de género que siguen existiendo en nuestro derecho, que, travestido de igualdad jurídica, tiene su propio género, y desde luego no es el femenino. La visión de género tiene que ser algo continuo, y es necesario aplicarla en todas las fases del proceso, tanto en la valoración de las pruebas como en la interpretación de la norma.

Por ello, es imprescindible la formación de todos los actores jurídicos en igualdad y perspectiva de género, y la sensibilización sobre la necesidad de tener siempre en cuenta esta vertiente en la defensa de los derechos de las personas.

De interés, en este contexto de pervivencia de estados de discriminación, resulta el Resumen de las Conclusiones de la encuesta realizada a nivel de la Unión Europea sobre la Violencia de género contra las mujeres, promovida por la European Union Agency for Fundamental Rights, basada en entrevistas realizadas a 42 000 mujeres en los 28 Estados miembros de la Unión Europea. En él se refleja que la violencia contra las mujeres, y en especial la violencia de género que afecta de un modo desproporcionado a las mujeres, constituye una gran vulneración de los derechos humanos que la UE no se puede permitir pasar por alto.

En la encuesta se preguntó a las mujeres sobre sus experiencias en relación con la violencia física, sexual y psicológica, incluidos los incidentes de violencia por parte del compañero íntimo («violencia doméstica»), así como sobre el acoso, el acoso sexual y la función que desempeñan las nuevas tecnologías en las experiencias de abuso. Además, se les preguntó sobre sus experiencias de violencia durante la infancia. De las respuestas resulta una imagen de graves abusos que afectan a la vida de muchas mujeres, aunque la proporción de casos que se denuncian a las autoridades es sistemáticamente escasa. Por ejemplo, una de cada 10 mujeres ha sido víctima de algún tipo de violencia sexual desde los 15 años de edad, y una de cada 20 ha sido violada. Poco más de una de cada cinco mujeres ha sido víctima de violencia física y/o sexual por parte de su pareja actual o de las previas, y algo más de una de cada 10 mujeres indica que ha experimentado algún tipo de violencia sexual por parte de un adulto antes de los 15 años de edad. En todo caso, a modo de ilustración, sólo un 14 % de mujeres comunicaron el incidente más grave de violencia por parte de la pareja a la policía, y un 13 % cuando el autor no era su pareja.

No debemos olvidar que, con respecto a la mujer, están en juego la dignidad y el respeto a sus condiciones laborales. La dignidad, en cuanto que significa el respeto que se merece, es un valor jurídico fundamental que consagra el artículo 10.1 de la Constitución, atribuyéndole la calidad de *“cimiento del orden político y de la paz social”* (STC 116/1999 y 91/2000), hasta el punto que la doctrina constitucional lo califica como base de nuestro sistema de derechos fundamentales (STC 212/2005). Por lo tanto, hemos de entender como dignidad personal el derecho que tenemos a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida, así como el libre desarrollo de su personalidad (arte. 10.1 CE). Así, *“la regla del art. 10.1 CE, proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad tiene que permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un “mínimum” invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menosprecio para el aprecio que, en cuanto ser humano, merece la persona”* (Sentencias TC 120/90, F.4, y 57/94, F. 3 A).

El concepto de dignidad, según ha declarado la doctrina jurisprudencial, equivale, pues, *“al respeto que es debido a quien presta su actividad laboral para otro, que tiene derecho a mantenerse en su puesto cono la honorabilidad que se debida a toda persona y especialmente a quien trabaja, debiendo medirse la expresión cono un criterio social objetivo”*, lo cual no significa que un trabajador sea más o menos digno que otro, sino, en el de *“resultar un agravio para el trabajador que llevando a cabo determinadas actividades sea*

relevado de ellas sin razón alguna convincente y encargado de otras menos cualificadas” (STS 03.06.83, Ar. 2962); por eso el menoscabo de la dignidad exige la existencia de una actitud empresarial que sea claramente vejatoria o, al menos, atente abiertamente sobre este derecho que todo trabajador tiene reconocido en el apartado 1.e) del art. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para finalizar estas apretadas y resumidas reflexiones, y, *last but not least*, el siglo XXI fue declarado por la ONU como el siglo de la mujer, con el propósito de que consolide su participación en la fuerza productiva, así como en los espacios de decisión en todos los ámbitos. Sumar los recursos que la mujer generará supondrán, sin duda, un mejor desarrollo, tanto nacional como internacional, derribando de manera definitiva los muros de la intolerancia, consolidando y reforzando los logros ya obtenidos, sin los cuales no habrá progreso social si no están sustentado en la igualdad y en la participación plena y en pie de igualdad de la mujer.

En palabras del Secretario General de la ONU, António Guterres, con ocasión del Día Internacional de la Mujer 2021, *“destaca el poder transformador de la participación igualitaria de las mujeres. Ese poder lo vemos nosotros mismos en las Naciones Unidas, donde estoy orgulloso de haber logrado la paridad de género en los puestos directivos por primera vez en la historia. Las pruebas son claras.*

- *Cuando las mujeres lideran los gobiernos, vemos mayor inversión en protección social y mayores avances en la lucha contra la pobreza.*
- *Cuando hay mujeres en los parlamentos, los países adoptan políticas más rigurosas en la esfera del cambio climático.*
- *Cuando las mujeres están presentes en las negociaciones de paz, los acuerdos son más duraderos.*

Y ahora que las mujeres prestan servicio en números iguales en los puestos directivos máximos de las Naciones Unidas, vemos aún más acciones concertadas para lograr la paz, el desarrollo sostenible y los derechos humanos.

En un mundo dominado por los hombres con una cultura dominada por ellos, la igualdad de género es esencialmente una cuestión de poder. Los hombres son parte esencial de la solución.

Para acabar exhortando “... a los países, las empresas y las instituciones a que adopten medidas y cuotas especiales para promover la participación igualitaria de las mujeres y lograr un cambio rápido”.

ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Resolución de 14 de abril de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda al Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., y el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materias comunes de inspección, evaluación, fiscalización y control. [Ir a texto](#)

Real Decreto 316/2025, de 15 de abril, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025. [Ir a texto](#)

Real Decreto 210/2025, de 18 de marzo, por el que se regulan aspectos específicos de los grados A, B y C de Formación Profesional para las familias profesionales Edificación y Obra Civil; Electricidad y Electrónica; Energía y Agua; e Industrias Extractivas. [Ir a texto](#)

Resolución de 3 de abril de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda al Convenio con la Asociación Española Primera de Socorros Mutuos, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en Uruguay que carezcan de recursos suficientes. [Ir a texto](#)

Resolución de 7 de abril de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con Derechos de Autor de Medios Audiovisuales y Netflix Servicios de Transmisión España, SL, para la convocatoria de la III edición de «Cambio de Plano: cuéntanos las historias que nadie cuenta». [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de abril de 2025, del Instituto Social de la Marina, por la que se regula el botiquín a bordo de determinados buques. [Ir a texto](#)

Real Decreto 164/2025, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales. [Ir a texto](#)

Real Decreto 212/2025, de 18 de marzo, por el que se regulan aspectos específicos de los grados A, B y C de Formación Profesional para las familias profesionales Actividades Físicas y Deportivas; Comercio y Marketing; y Marítimo-Pesquera. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 4/2025, de 8 de abril, de medidas urgentes de respuesta a la amenaza arancelaria y de relanzamiento comercial. [Ir a texto](#)

Real Decreto 207/2025, de 18 de marzo, por el que se regulan aspectos específicos de los grados A, B y C de Formación Profesional para las familias profesionales Administración y Gestión; Agraria; Informática y Comunicaciones; y Madera, Mueble y Corcho. [Ir a texto](#)

Real Decreto 209/2025, de 18 de marzo, por el que se regulan aspectos específicos de los grados A, B y C de Formación Profesional para las familias profesionales Imagen Personal; Imagen y Sonido; Instalación y Mantenimiento; y Química. [Ir a texto](#)

Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario. [Ir a texto](#)

Real Decreto 255/2025, de 1 de abril, por el que se regula el Documento Nacional de Identidad. [Ir a texto](#)

Orden ITU/306/2025, de 26 de marzo, por la que se modifica el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la Orden PJC/281/2025, de 21 de marzo, por la que se determina el importe económico de las actuaciones previstas en el Anexo II del Reglamento de asistencia jurídica gratuita aprobado por Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo. [Ir a texto](#)

Orden TES/293/2025, de 20 de marzo, por la que se desarrolla el artículo 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, en relación con las deudas de importe mínimo recaudable. [Ir a texto](#)

Orden PJC/281/2025, de 21 de marzo, por la que se determina el importe económico de las actuaciones previstas en el Anexo II del Reglamento de asistencia jurídica gratuita aprobado por Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo. [Ir a texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Decisión de Ejecución (UE) 2025/597 de la Comisión, de 28 de marzo de 2025, por la que se modifica la Decisión de Ejecución (UE) 2022/1668 en lo que respecta a la norma armonizada sobre prevención y protección frente a la explosión en minas subterráneas, equipos y sistemas de protección para el drenaje del grisú. [Ir a texto](#)

Decisión (UE) 2025/628 de la Comisión, de 31 de marzo de 2025, por la que se establecen normas internas relativas a la comunicación de información a los interesados y a las limitaciones de los derechos de determinados interesados en relación con el tratamiento de datos personales por la Comisión a efectos de la supervisión, la investigación, la ejecución y el seguimiento a que se refiere el Reglamento (UE). [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 9 de abril de 2025, de la Delegación Territorial de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad en Huelva, por la que se aprueba la Carta de Servicios del Servicio de Acción e Inserción Social de Huelva. [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la Resolución de 4 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se publica la relación de fiestas locales de los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025 (BOJA núm. 198, de 10 de octubre de 2024). [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Comercio, por la que se hace pública la autorización a determinados municipios a permutar uno de los domingos o festivos del calendario en que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2025. [Ir a texto](#)

Aragón

DECRETO-LEY 1/2025, de 9 de abril, del Gobierno de Aragón, de medidas urgentes en relación a determinadas prestaciones económicas y subvenciones de carácter social de la Comunidad Autónoma de Aragón para el año 2025. [Ir a texto](#)

Asturias

Decreto 40/2025, de 14 de abril, por el que se crea el Sistema de Información sobre Drogas y otras Adicciones del Principado de Asturias. [Ir a texto](#)

Decreto 41/2025, de 14 de abril, por el que se regula el procedimiento para la determinación y el reconocimiento de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias en el Principado de Asturias. [Ir a texto](#)

Decreto 35/2025, de 7 de marzo, por el que se sustituye para el año 2026 una de las fiestas de ámbito nacional por el día 8 de septiembre, Día de Asturias. [Cód. 2025-02228]. [Ir a texto](#)

Canarias

DECRETO 45/2025, de 21 de abril, por el que se crea la Tarjeta Acreditativa del Grado de Discapacidad en la Comunidad Autónoma de Canarias y se regula el procedimiento para su obtención. [Ir a texto](#)

DECRETO 46/2025, de 21 de abril, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Canarias. [Ir a texto](#)

Cantabria

Ley 1/2025, de 19 de marzo, del Plan Estadístico 2025-2028. [Ir a texto](#)

Ley de Cantabria 2/2025, de 2 de abril, de Simplificación Administrativa de Cantabria. [Ir a texto](#)

Ley de Cantabria 1/2025, de 19 de marzo, del Plan Estadístico 2025-2028. [Ir a texto](#)

Catalunya

Ley 4/2025, de 26 de marzo, de modificación de la Ley 16/2002, de protección contra la contaminación acústica. [Ir a texto](#)

Ley 5/2025, de 26 de marzo, de modificación de la Ley 21/2003, de fomento de la paz. [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1213/2025, de 24 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2024 i 2025 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 79002795012009). [Ir a texto](#)

Ley 3/2025, de 18 de marzo, de modificación de la Ley 22/1998, de la Carta municipal de Barcelona. [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1021/2025, de 17 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2025 de la Comissió Negociadora del

Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 2022-2024 (codi de conveni núm. 79000285011994). [Ir a texto](#)

Llei 4/2025, de 26 de març, de modificació de la Llei 16/2002, de protecció contra la contaminació acústica. [Ir a texto](#)

Llei 5/2025, de 26 de març, de modificació de la Llei 21/2003, de foment de la pau. [Ir a texto](#)

Extremadura

Resolución de 23 de abril de 2025, de la Secretaría General, por la que se acuerda la apertura del periodo de audiencia e información pública en relación con el proyecto de Decreto por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las entidades locales para el funcionamiento de las Oficinas de Igualdad y Violencia de Género y de los Puntos de Atención Psicológica, y se aprueba la primera convocatoria. [Ir a texto](#)

Ley 1/2025, de 3 de abril, de medidas fiscales urgentes en materia tributaria. [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de marzo de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda para la prórroga del Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Extremadura, para instrumentar la cooperación entre ambas administraciones publicas para el mejor desarrollo del servicio público encomendado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Ir a texto](#)

Galicia

LEI 2/2025, do 2 de abril, para o desenvolvemento e o impulso da intelixencia artificial en Galicia. [Ir a texto](#)

Ley 1/2025, de 14 de marzo, de servicios de los medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia para la sociedad digital. [Ir a texto](#)

Murcia

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tablas salariales del convenio colectivo del Sector Industrias Pimentoneras. [Ir a texto](#)

Navarra

DECRETO FORAL LEGISLATIVO 1/2025, de 2 de abril, de armonización tributaria, por el que se modifica el Impuesto sobre el Valor Añadido. [Ir a texto](#)

LEY FORAL 4/2025, de 9 de abril, reguladora de la Agencia de transición energética de Navarra. [Ir a texto](#)

LEY FORAL 5/2025, de 9 de abril, por la que se modifica la Ley Foral 2/1989, de 13 de marzo, reguladora de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas. [Ir a texto](#)

Ley Foral 3/2025, de 20 de marzo, de modificación de la Ley Foral 33/2013, de 26 de noviembre, de reconocimiento y reparación moral de las ciudadanas y ciudadanos navarros asesinados y víctimas de la represión a raíz del golpe militar de 1936. [Ir a texto](#)

Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga del Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Foral de Navarra, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Ir a texto](#)

DECRETO FORAL 110/2024, de 11 de diciembre de 2024, por el que se modifican los decretos forales por los que se establecen las estructuras y los currículos de los títulos de formación profesional de grado superior y se establecen aspectos básicos de ordenación de dichas enseñanzas, en la Comunidad Foral de Navarra, para su adaptación a las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. [Ir a texto](#)

LEY FORAL 3/2025, de 20 de marzo, de modificación de la Ley Foral 33/2013, de 26 de noviembre, de reconocimiento y reparación moral de las ciudadanas y ciudadanos navarros asesinados y víctimas de la represión a raíz del golpe militar de 1936. [Ir a Montejurra](#)

Euskadi

DECRETO 82/2025, de 8 de abril, por el que se aprueba el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2026. [Ir a texto](#)

DECRETO LEGISLATIVO 1/2025, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Tasas y Precios Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco. [Ir a texto](#)

LEY 1/2025, de 20 de marzo, de modificación de la Ley 2/2011, de 17 de marzo, de Caza. [Ir a texto](#)

Valencia

ORDEN 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo. [Ir a texto](#)

ACUERDO 1288/XI, de 25 de marzo de 2025, de la Mesa de Les Corts Valencianes, de modificación de las Normas de régimen económico y presupuestario de Les Corts Valencianes. [Ir a texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES del Decreto 44/2025, de 17 de marzo, del Consell, por el que se crea el Consejo Valenciano de Igualdad entre Mujeres y Hombres. [Ir a texto](#)

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2024 del Convenio colectivo estatal de granjas avícolas y otros animales. [Ir a texto](#)

Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros. [Ir a texto](#)

Resolución de 14 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se modifica el Convenio colectivo del Grupo Allianz. [Ir a texto](#)

Resolución de 14 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Prosegur Soluciones, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores. [Ir a texto](#)

Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de las escuelas italianas en España. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales y conceptos retributivos revalorizables correspondientes a los años 2024 y 2025 del XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora SU. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria en la que se actualizan las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de la T-Systems ITC Iberia, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo del Grupo ISRG. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2024 y el incremento salarial para 2025 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Logistium, Servicios Logísticos, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prórroga y modificación del Convenio colectivo de Avis Alquile un Coche, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2024 e iniciales para 2025 de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas y la revisión de los conceptos económicos relativos a las dietas y locomoción y al teletrabajo para el año 2024 del VII Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2025 del I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo sobre la revisión y las tablas salariales definitivas para el año 2025 del VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por el que se aprueban las tablas salariales del año 2025 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. [Otros formatos](#)

Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de la Industria Azucarera para el período 2024-2026. [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Bofrost*, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización de las tablas salariales para el año 2025 del X Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y de modificación del V Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el incremento salarial y las tablas salariales para el año 2025 del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del año 2024 y el incremento salarial del año 2025 del Convenio colectivo general del sector de la Industria Química. [Ir a texto](#)

Resolución de 17 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Transcat, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 17 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2025 del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización del Anexo salarial de 2025 del II Convenio colectivo de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2024 del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2024 del Convenio colectivo estatal del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva provisional del año 2025 del Convenio colectivo estatal del sector de mataderos de aves y conejos. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 25 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Garamastasur, S.L. [Ir a texto](#)

Asturias

Resolución de 9 de abril de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial, para el año 2025, del convenio colectivo de empresa FCC, S. A., Aqualia Gia, S. A. UTE (Oviedo), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2025-03059]. [Ir a texto](#)

Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo de sector Almacenes de Material Eléctrico (ASOMATEL), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2025-02689]. [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de marzo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Hostelería y Similares del Principado de Asturias para 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la se rectifica error material en resolución publicada en el BOPA de 30 de diciembre de 2024, mediante la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2025-02181]. [Ir a texto](#)

Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la se rectifica error material en resolución publicada en el BOPA de 30 de diciembre de 2024, mediante la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos

colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2025-02180]. [Ir a texto](#)

Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de modificación del Convenio colectivo de la empresa Urbaser, S. A., en su actividad de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado en el municipio de Siero, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Illes Balears

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del reglament regulador del complement de carrera professional horitzontal de la Mancomunitat del Pla de Mallorca, i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07101032012025). [Ir a texto](#)

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'acta de la Mesa Conjunta de Negociació de l'Ajuntament d'Alaior de 29 d'octubre de 2024 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. [Ir a texto](#)

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'acta de l'acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100585012018). [Ir a texto](#)

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu del sector d'establiments sanitaris hospitalització, consulta i assistència de Balears, de 17 d'octubre de 2024 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000345011982). [Ir a texto](#)

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu del sector d'establiments sanitaris hospitalització, consulta i assistència de Balears, de 17 d'octubre de 2024 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000345011982). [Ir a texto](#)

Canarias

Resolución de 20 de marzo de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa Atlántica de Handling, S.L.U. [Ir a texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Aspla-Plásticos Españoles, SA, con fecha 21 de marzo de 2025, por el que se acuerda aplicar el incremento salarial previsto para el 4º año de vigencia: 01/03/2025 a 28/02/2026, recogido en el punto 12 del artículo 3º Salarios y Revisión del XVII Convenio Colectivo de ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, SA. [Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias Químicas de la Región de Cantabria, para el periodo 2024-2026. [Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el año 2024. [Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, con fecha 31 de enero de 2025, por el que se procede a firmar las tablas del año 2025. [Ir a texto](#)

Castilla La Mancha

Anuncio de 13/03/2025, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por el que se da publicidad al inicio del procedimiento de renovación de la extensión del Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de Salamanca y su provincia, al mismo sector de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [Ir a texto](#)

Castilla y León

RESOLUCIÓN de 27 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Universidad de Valladolid, M.P [Ir a texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/1174/2025, de 28 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya relatiu a la modificació de l'annex 6 (professorat de l'INEFC). [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1175/2025, de 31 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya relatiu a la modificació de la denominació dels parcs de conservació de carreteres. [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1153/2025, de 24 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Grup El Punt per al període 2007-2011 (codi núm. 79002743012006). [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1163/2025, de 31 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, relatiu a la modificació de l'article 20 i l'annex 7 (codi núm. 79000692011994). [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1164/2025, de 31 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, relatiu a la modificació dels articles 22 i 23 (codi núm. 79000692011994). [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1165/2025, de 31 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, relatiu a la modificació de l'article 41.6 (codi núm. 79000692011994). [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1082/2025, de 24 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2025 de la Comissió Mixta del V Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya. [Ir a texto](#)

Resolució EMT/1041/2025, de 7 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'UGT de Catalunya. [Ir a texto](#)

Resolució EMT/957/2025, de 14 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2025 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu d'exhibició cinematogràfica per a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2023, 2024 i 2025. [Ir a texto](#)

Resolució EMT/956/2025, de 14 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (codi de conveni núm. 79002515012006). [Ir a texto](#)

Extremadura

Resolución de 7 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Acta, de fecha 27 de enero de 2025, suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las industrias siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia, en la que se acordó el establecimiento de las tablas salariales definitivas correspondientes a la anualidad 2025 en el ámbito de aplicación del citado convenio. [Ir a texto](#)

Resolución de 10 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 21 de

noviembre de 2024, en la que se aprueba la modificación del artículo 37.1.i) del Convenio Colectivo de la empresa Mancomunidad Integral de la Comarca de Olivenza. [Ir a texto](#)

La Rioja

CONVENIO COLECTIVO: Resolución 88/2025, de 15 de abril, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo de comercio de La Rioja, para la correcta aplicación del artículo 52 del Convenio Colectivo de Comercio. [Ir a texto](#)

CECOP-SOS: Resolución 85/2025, de 14 abril, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el Acuerdo de la mesa general de negociación (artículo 133.1 b Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja), por el que se modifica la Disposición adicional sexta y el Anexo X del Acuerdo 2008-2011, para el personal funcionario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja. [Ir a texto](#)

CONVENIO COLECTIVO: Corrección de error por omisión del anexo II en la Resolución 51/2025, de 25 de marzo, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja en la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023 a 2025. [Ir a texto](#)

CONVENIO COLECTIVO: Resolución 51/2025, de 25 de marzo, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja en la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023 a 2025. [Ir a texto](#)

TABLAS SALARIALES: Resolución 47/2025, de 25 de marzo de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica el acuerdo sobre las tablas salariales para 2025 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja (UAGR). [Ir a texto](#)

Madrid

Resolución de 1 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del año 2025 del convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos (ATAM), suscrito por la Comisión Negociadora (código número 28100581012015). [Ir a texto](#)

Murcia

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial del convenio colectivo del Sector Especies Naturales, Condimentos y Herboristería (preparado y empaquetado). [Ir a texto](#)

Navarra

39C/2025 EBAZPENA, otsailaren 15ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Dornier SA enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. / RESOLUCIÓN 39C/2025, de 15 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Dornier S.A. [Ir a texto](#)

43C/2025 EBAZPENA, martxoaren 3koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Neumáticos Iruña SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. / RESOLUCIÓN 43C/2025, de 3 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Iruña S.L. [Ir a texto](#)

48C/2025 EBAZPENA, martxoaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Irati Hiri Hondakin Solidoen Mankomunitatearen hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. / RESOLUCIÓN 48C/2025, de 14 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos Irati. [Ir a texto](#)

50C/2025 EBAZPENA, martxoaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Truck And Whell Norte SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. / RESOLUCIÓN 50C/2025, de 14 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Truck And Whell Norte S.L. [Ir a texto](#)

28C/2025 EBAZPENA, urtarrilaren 31koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Nafarroako eraikin eta lokalen garbiketaren sektoreak aurkeztutako hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. / RESOLUCIÓN 28C/2025, de 31 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo presentado por el sector de limpieza de edificios y locales de Navarra. [Ir a texto](#)

31C/2025 EBAZPENA, otsailaren 4koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Nordex Blades Spain SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. / RESOLUCIÓN 31C/2025, de 4 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Nordex Blades Spain S.A.U. [Ir a texto](#)

38C/2025 EBAZPENA, otsailaren 15ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Prezero España SA enpresaren eta Tafallako bide garbiketa publikoaren zerbitzuari atxikitako langileen arteko hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. /

RESOLUCIÓN 38C/2025, de 15 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Prezero España S.A., con su personal adscrito al Servicio de Limpieza Pública Viaria de la localidad de Tafalla. [Ir a texto](#)

29C/2025 EBAZPENA, otsailaren 4koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Ekilore SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. / RESOLUCIÓN 29C/2025, de 4 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Ekilore S.L. [Ir a texto](#)

30C/2025 EBAZPENA, otsailaren 4koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, erabakitzen duena San Juan de Dios Ospitalea enpresaren Iruñeko eta Tuterako lantokietarako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. / RESOLUCIÓN 30C/2025, de 4 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios para los centros de trabajo Pamplona y Tudela. [Ir a texto](#)

Euskadi

Convenio colectivo para la empresa Aratubo, SAU. Años 2024-2027. / Aratubo, SAU enpresarentzako 2024-2027 urteetarako hitzarmen kolektiboa. [Ir a texto](#)

RAEP, SLU enpresaren II. hitzarmen kolektiboa. / II convenio colectivo de la empresa RAEP, SLU. [Ir a texto](#)

Centro Odontológico Alaia SL enpresaren hitzarmen kolektiboa. / Convenio colectivo de la empresa Centro Odontológico Alaia, S.L. [Ir a texto](#)

Convenio para la construcción y obras públicas de Álava. / Arabako eraikuntza eta obra publikoetarako hitzarmena. [Ir a texto](#)

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa UTE Encartaciones 2018. / Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da UTE Encartaciones 2018 enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. [Ir a texto](#)

Convenio colectivo de la empresa Orbinox, S.A. / Orbinox SA enpresaren hitzarmen kolektiboa. [Ir a texto](#)

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Bilboko Hiribus Jasangarria, S.L. enpresaren 2024 eta 2025 urteetako soldata-taulen akordioa erregistratu eta gordailu egitea. / Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro y depósito

del acuerdo de tablas salariales de los años 2024 y 2025 de la empresa Bilboko Hiribus Jasangarria S.L. [Ir a texto](#)

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Elai Serbitzuak, S.L. (Muskiz Udaleko lorezaintza-zerbitzua) enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. / Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Elai Serbitzuak, S.L. (Servicio Jardinería Ayto. Muskiz). [Ir a texto](#)

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Lagun Aro Aseguruak (Lagun Aro Aseguruak, S.L., Lagun Aro Bizitza Aseguruak, S.A., Lagun Aro 2003 Aseguruak, A.I.E) empresa taldearen Hitzarmen Kolektiboko 3. artikulua aldaketa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. / Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la modificación del artículo 3 del Convenio Colectivo del grupo de empresas Seguros Lagun Aro (Seguros Lagun Aro, S.A., Seguros Lagun Aro Vida, S.A., Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.). [Ir a texto](#)

Valencia

RESOLUCIÓ de 14 de març de 2025, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, per la qual es disposen el registre i la publicació del text de l'acord de la Comissió paritària del IV Conveni col·lectiu per a empreses d'atenció especialitzada en l'àmbit de la infància, la família i la joventut a la Comunitat Valenciana, de 21 de febrer de 2025. / RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo de la Comisión paritaria del IV Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la infancia, la familia y la juventud en la Comunitat Valenciana, de 21 de febrero de 2025. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo del sector de comercio de muebles de la Comunitat Valenciana, al objeto de proceder a la actualización de las tablas salariales. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo de la Comisión paritaria del II Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas. [Ir a texto](#)

JURISPRUDENCIA

**TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

TRIBUNAL SUPREMO

JUZGADOS DE LO SOCIAL

**TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA**

**TRIBUNAL EUROPEO
DE DERECHOS HUMANOS**

Tribunal Constitucional

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE NACIMIENTO

**STC 70 a 81/2025,
de 24 de marzo. Ir a texto**

Recursos promovidos en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron la petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

**STC 57/2025, 58/2025,
59/2025, 60/2025, 61/2025,
de 10 de marzo y SSTC
65/2025, 66/2025, 67/2025
y 68-2025 de 18 de marzo
de 2015. Ir a texto**

Recursos promovidos en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron la petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento

y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STC 55/2025, de 10 de marzo. Accede a texto

Recurso de amparo 5159-2023. Promovido por don Gustavo García-Cesto Romero respecto de los autos dictados por un juzgado de lo social de Madrid en proceso de despido.

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción): inadmisión de demanda fundada en la falta de aportación de una carta de despido que no poseía la parte actora.

Tribunal Supremo

CESIÓN ILEGAL

STS 26/02/2025. Ir a texto

No de Recurso: 133/2022

No de Resolución: 132/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Cesión ilegal: prescripción de la acción de reclamación de salarios como consecuencia de una cesión ilegal. Se reclama la diferencia entre el salario percibido por la trabajadora en la empresa cedente y el que hubiera debido cobrar en la empresa cesionaria. El día inicial de la prescripción extintiva se produce desde que se devengan los salarios, sin necesidad de que se dicte una sentencia que declare la existencia de cesión ilegal.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

STS 05/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 42/2023

No de Resolución: 171/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Clasificación profesional: los supervisores de gas de Naturgy están correctamente encuadrados en el grupo profesional «Técnico-Operativo» y no se acredita que realicen las funciones precisas para estarlo en el grupo profesional «Técnico», subgrupo «General».

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD

STS 25/03/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 889/2024
No de Resolución: 239/2025
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Complemento maternidad: aportación demográfica. fecha de efectos económicos del complemento de maternidad por aportación demográfica cuando ha transcurrido un plazo superior a cinco años desde la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación hasta que el beneficiario solicitó ese complemento.

Se plica el artículo 60 LGSS (en su redacción anterior) cuyo hecho causante se produjo el 30/11/2016 y que se solicitó después del transcurso de cinco años desde dicha fecha. No ha prescrito el derecho al complemento. La no concesión en el momento de la solicitud de la jubilación constituyó una discriminación por vulneración del derecho a la igualdad y su íntegra reparación exige que los efectos sean “ex tunc”. Además, en ningún caso el inicio del plazo de prescripción podría fijarse antes de la STJUE de 12 de diciembre de 2019. Aplica SSTS 322/2024 (Pleno), de 21 de febrero (rcud 862/2023); 324/2024, de 21 de febrero (rcud 1083/2023).

STS 08/04/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 1818/2023
No de Resolución: 290/2025
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Complemento de maternidad: Complemento de maternidad por aportación demográfica solicitado por un varón que fue inicialmente denegado. Antes del juicio, el INSS reconoció el complemento desde la fecha de efectos de la jubilación. No procede el abono de intereses moratorios sustantivos.

El voto mayoritario considera que no siendo pertinente la reclamación de intereses como consecuencia del tardío abono del complemento, pero sí la reparación reseñada, la solución al caso queda condicionada por la circunstancia de que en la presente litis la parte actora no ha reclamado el pago de dicha indemnización de daños y perjuicios sino el pago de intereses moratorios.

En definitiva, habida cuenta de los términos en los que se suscita en debate en este recurso de casación unificadora, centrado exclusivamente en si procede condenar al abono de los referidos intereses, esta Sala no puede condenar al pago de la mentada indemnización por vulneración del derecho fundamental. Voto particular

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

STS 25/03/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 1372/2022
No de Resolución: 198/2025
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Contratos de duración determinada: Salvo muy contadas y limitadas excepciones, en el ámbito del empleo público, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga. Las limitaciones presupuestarias no pueden justificar la superación de tal límite temporal.

STS 05/03/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 2234/2024
No de Resolución: 168/2025
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTI

Resumen: Contratos de duración determinada: conforme a la legislación aplicable por razones temporales, no fue irregular o la sucesiva contratación temporal y a tiempo parcial de la actora - como profesora asociada de la Universidad de Zaragoza.

Argumento empleado por la sentencia recurrida para declarar la irregularidad contractual (el carácter «permanente» de la actividad docente de la actora), tampoco se compadece con la doctrina de esta Sala IV, que entiende que esa irregularidad contractual no puede extraerse del mero hecho de que el profesor asociado se dedique a actividades permanentes y habituales de la universidad, sino que debe derivar del incumplimiento de los elementos estructurales de la definición leal de esa figura contractual, como es, significadamente, que el profesor asociado ha de ejercer una actividad profesional fuera de la universidad. Según precisa la citada STS 659/2020, la consideración que hacen la STJUE 13 de marzo de 2014 (C-190/13) y la STS 59/2019, de 28 de enero (rcud 1193/2017), en el sentido de que los órganos judiciales deben comprobar que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada de los profesores asociados no se utilice para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente, no es contradictoria, sino «complementaria», de todo cuanto se viene diciendo. Al respecto, ya se ha recordado que la STJUE 13 de marzo de 2014 (C-190/13) se refiere a la actividad del personal docente «permanente». Lo que se contrapone a otro tipo de personal docente, como es el asociado, conforme a la legislación aplicable por razones temporales.

CONVENIO COLECTIVO

STS 26/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 71/2023

No de Resolución: 252/2025

Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Convenio colectivo: Aplicabilidad del Convenio Colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva a los trabajadores que prestan sus servicios en las residencias, centros y hospitales sociosanitarios.

Las personas trabajadoras que prestan servicios por cuenta de la empresa Aramark, S.L.U. realizan las siguientes funciones:

- Elaboración de los menús en atención a las necesidades de los/as residentes de los centros.
- Colocación de la comida en las bandejas o carros calientes, situándolos en la puerta de la cocina para su posterior reparto entre lo/as residentes por lo/as auxiliares o, camarero/as que prestan servicios por cuenta de las residencias.
- Colocación de la vajilla en el lavavajillas y tareas propias de la cocina, con objeto de dejar las dependencias de ésta y del almacén, así como los útiles de cocina, limpios una vez terminado el servicio.

Durante la ejecución de las referidas tareas, las personas trabajadoras que prestan servicios por cuenta de la empresa Aramark, S.L.U. no tienen contacto con los/as residentes. También se declaró acreditado que los objetos de los contratos suscritos especificaron consistían bien en la prestación del servicio de cocina, alimentación y cafetería, bien prestación del servicio restauración o comedor diurno.

La aplicación de la normativa y doctrina anteriores conducen a determinar que los trabajadores afectados por el conflicto colectivo se rijan por el convenio sectorial que corresponda a la actividad subcontratada, siguiendo para su concreción el criterio que atiende a la real y verdadera actividad ejercida por aquellos.

STS 27/03/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 73/2023

No de Resolución: 255/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Impugnación colectivo: La prohibición incluida en el mismo de afectar la estructura salarial que regula por convenios de ámbito superior es una norma reguladora de la concurrencia de convenios y como tal ha sido anulada por la Audiencia Nacional. Se confirma la nulidad de la previsión de que la petición de la empresa cliente de sustituir a una o varias personas trabajadoras sea por sí misma causa suficiente para una MSCT. En el caso de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos un plazo de preaviso de los llamamientos de 48 horas fijado en convenio de empresa no cumple con los requisitos de razonabilidad y adecuación exigibles, tomando en consideración que en el caso de los trabajadores con distribución irregular de jornada el art 34.2 ET fija un mínimo inderogable de 5 días. El llamamiento por texto enviado mediante correo electrónico, mensaje de texto o WhatsApp cumple con el requisito de forma escrita

DESEMPLEO

STS 26/03/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 786/2023

No de Resolución: 250/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Desempleo: subsidio mayores 52 años. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, no tiene derecho al subsidio de desempleo para mayores de 52 años el beneficiario a quien se le había reconocido esa misma prestación conforme a la legislación anterior y le fue extinguida el 14 de junio de 2018, al alcanzar la edad que le permitía la jubilación anticipada, que solicita el reconocimiento del derecho al amparo de la nueva normativa legal que amplía su duración hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

STS 05/03/2025. [Ir a texto](#)

Nº resolución: 2406/2022

Nº de recurso: 170/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Desempleo: beneficiario del subsidio por desempleo para mayores de 25 años, que le fue reconocido por el SPEE a consecuencia de un error -previa comunicación equivocada del INSS, no debe proceder a la devolución de lo percibido por aquel concepto. En definitiva: al supuesto le resulta de aplicación o no la denominada "doctrina Cakarevic"

DESPIDO COLECTIVO

STS 03/04/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 132/2023

No de Resolución: 283/2025

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: Despido colectivo: se ha producido la prescripción del derecho de la Administración (SEPE) para exigir de la empresa

demandante y recurrida la realización de la aportación que contempla el RD 1484/2012 en los casos de empresas que han activado despidos colectivos que afectan a personas trabajadoras de más de 50 años y obtienen beneficios, y en concreto cual es el día de comienzo del plazo prescriptivo.

DESPIDO DISCIPLINARIO

STS 05/03/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 2076/2024

No de Resolución: 175/2025

Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Despido: audiencia previa art.7 Convenio 158 OIT. La argumentación que debe conducir a la inexigibilidad del requisito acuñado en el art. 7 del Convenio 158 OIT pivota sobre la salvedad o excepción que la propia norma fija, de la que se ha hecho eco la sentencia dictada por el pleno para los despidos acaecidos antes de su publicación.

De esta manera, no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder la audiencia previa al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito. Conclusión ésta que a su vez enerva el análisis de los concretos efectos que hubiere podido aparejar sobre los que el recurrente incidía en su escrito, sin dejar de recordar que en todo caso resultaban tributarios de un incombato cuerpo fáctico.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

STS 25/03/2025 [Ir a texto](#)

No de Recurso: 3467/2022

No de Resolución: 199/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Enfermedad profesional: la Organización de Trabajos Portuarios (OTP) y la Sociedad de Gestión de Estibadores Portuarios de Barcelona (ESTIBARNA) como sucesora de aquel organismo debe responder de la indemnización de daños y perjuicios derivada de enfermedad profesional que ha contraído el trabajador por haber participado como estibador portuario en la descarga de buques de transporte de amianto en el puerto de Barcelona.

HUELGA

STS 26/03/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 16/2023

No de Resolución: 248/2025

Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Huelga: la huelga aquí controvertida no es ilegal por ser su único motivo el despido disciplinario de un trabajador y que, como alega la empresa, y no se trata, por tanto, de una huelga de solidaridad o de apoyo que deba ser declarada nula.

Es evidente que el despido del Sr. Jose Manuel se traduce en un interés colectivo en la defensa de los puestos de trabajo y, por tanto, en un interés profesional real que justifica el derecho a ir a la huelga para defender los puestos de trabajo de toda la plantilla, además de las condiciones laborales y la calidad del servicio, de forma que el motivo debe ser desestimado, ya que en ese sentido amplio por el que se decantó el TC, la huelga puede tener por objeto también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos, como en este caso la solidaridad con los intereses de un trabajador despedido, por la indudable trascendencia que ello representa en los del resto.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

STS 13/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 24/2023

No de Resolución: 196/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Daños y perjuicios: Comercial de Industria y Representaciones, S.L. Enfermedad profesional. Indemnización de daños y perjuicios. Trabajador que presenta una demanda en reclamación de los daños y perjuicios por enfermedad profesional, falleciendo antes de dictarse sentencia en la instancia. Procede aplicar el artículo 45 del texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor (LRCSCVM), sin que pueda entenderse que la cuantía resarcitoria es la pedida en la demanda, toda vez que el artículo 40 LRCSCVM requiere acuerdo extrajudicial o resolución judicial. Aplica doctrina de la STS 1327/2024, de 9 de diciembre (rcud 391/2023), en la que se invocaba la misma sentencia de contraste que ahora se esgrime

INFRACCIONES Y SANCIONES

STS 03/04/2025. Ir a texto

No de Recurso: 94/2023

No de Resolución: 282/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Infracciones y sanciones: se discute la gravedad de la falta cometida por TU EMPLEO SL. La autoridad laboral considera que constituye una infracción muy grave del artículo 8.1 de la LISOS, y no una falta grave como determinó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, ya que existió un impago del salario debido a los trabajadores, no li-

mitado a establecer condiciones inferiores. Argumenta que con los hechos imputados y probados dejó de abonar el salario debido a 4.039 trabajadores, por un importe superior 3.800.692,85 euros en total. En resumen, la Generalitat Valenciana argumenta que la conducta de Tu Empleo ETT constituyó un impago salarial masivo y con intencionalidad, lo que encaja plenamente en la tipificación de una infracción muy grave según el artículo 8.1 de la LISOS, y por lo tanto debió desestimarse el recurso de la empresa. Se confirma la sentencia del TSJ. En estos casos el número de trabajadores afectados, ciertamente importante, en este caso, no es un elemento que altere la gravedad de la conducta a efectos de permitir la aplicación del artículo 8.1 LISOS, sino un mero criterio de graduación de la sanción que corresponda imponer.

STS 11/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 2569/2023

No de Resolución: 183/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: infracciones y sanciones: se discute la calificación de la infracción cometida por la empresa que da ocupación a tiempo parcial a una trabajadora que es perceptora de prestaciones de desempleo, antes de cursar su alta en seguridad social.

Para subsumir la actuación empresarial en el tipo de la infracción muy grave del art. 23. 1 a) LISOS, no basta por lo tanto que el trabajador sea perceptor de prestaciones de seguridad social. Es imprescindible que concurra la circunstancia añadida de que tales prestaciones sean incompatibles con el trabajo por cuenta ajena.

Cuando la prestación de seguridad social resulta ser compatible con el trabajo por cuenta ajena, la situación en la que se encuentra entonces el trabajador -desde la perspectiva jurídica que ahora interesa y a efectos de ser contratado por una em-

presa-, es exactamente la misma que la de cualquier otro trabajador que no perciba esa clase de prestaciones. Desaparece ese crucial elemento del tipo que configura la infracción muy grave del art. 23. 1 a) LISOS, y se trataría entonces de una infracción grave del art. 22.2 LISOS, en los mismos términos aplicables a la contratación de cualquier otro trabajador cuya relación laboral se inicia con carácter previo al alta en seguridad social.

La percepción de una prestación de seguridad social compatible con el trabajo es en ese caso un elemento inocuo carente de relevancia punitiva. Piénsese, por ejemplo, en el perceptor de una incapacidad permanente total que es contratado para otra profesión diferente y perfectamente compatible con esa pensión, al que no se le da de alta en seguridad social.

JUBILACIÓN PARCIAL

STS 05/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 93/2023

No de Resolución: 172/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Jubilación parcial: el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias que se encuentra en situación de jubilación parcial, tiene derecho a disfrutar los días de permiso retribuido por asuntos particulares por antigüedad, en la proporción que corresponda al tiempo de servicios prestados.

JURISDICCIÓN

STS 26/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 4179/2023

No de Resolución: 254/2025

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Jurisdicción: la jurisdicción social es la competente para conocer de la reclamación de indemnización de daños y perjuicios efectuada por la demandante contra el Ayuntamiento de Valdemoro, consecuencia de la nulidad de la resolución que reconoció el complemento de productividad que estuvo percibiendo durante sus servicios como personal laboral y que provocó que tuviera que devolver, en vía contencioso-administrativa, lo percibido por tal concepto.

LICENCIAS Y PERMISOS

STS 12/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 5/2023

No de Resolución: 191/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Licencias y permisos: La demanda interesaba que se declarase “el derecho del personal afectado por el presente conflicto colectivo, a disfrutar del permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes regulado en el art. 38 del Convenio colectivo, en tanto que el familiar no haya obtenido el alta médica, presumiendo que por sí misma el alta hospitalaria no excluye la gravedad/necesidad de reposo domiciliario determinantes del permiso”. La sentencia aquí recurrida, sólo estimó en parte dicha demanda y declaró el derecho al permiso regulado en el art. 38 del convenio colectivo en caso de que los familiares reseñados en aquella norma necesiten reposo domiciliario tras el alta hospitalaria y así se acredite mediante certificado de hospitalización”.

Puede seguirse disfrutando el permiso en cuestión si, tras el alta hospitalaria, no se ha producido, la correspondiente alta médica, cuando sea preciso el reposo domiciliario, según el certificado de hospitalización; tal como lo prevé y requiere, expresamente,

el texto del precepto cuestionado. La exigencia del certificado de hospitalización es perfectamente compatible con la interpretación de la sentencia y, además, resulta ser la forma de justificar la continuidad del permiso. Y es que, en este caso, la operación jurídica que debe realizar la Sala se limita a determinar la correcta interpretación de un precepto convencional que mejora las previsiones legales vigentes al tiempo del conflicto que se enjuicia.

STS 05/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 1666/2022
No de Resolución: 169/2025
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Recurso de suplicación: presupuesto de recurribilidad del art. 230.2 c) de la LRJS. Resultando afectado el orden público procesal -*condición sine qua non* para la admisibilidad de este medio impugnativo-, no cabe sino concluir que la EG ha incumplido de un modo real la obligación de pago impuesta por la sentencia de suplicación con los consiguientes perjuicios que ello conlleva -en especial, a la parte recurrida-, y siendo un incumplimiento insubsanable en orden a la articulación del recurso de suplicación, debió ponerse fin al trámite de este tal y como disciplina el precepto transcrito

MEJORA VOLUNTARIA

STS 01/04/2025. Ir a texto

No de Recurso: 713/2023
No de Resolución: 260/2025
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Mejora voluntaria indemnización por IPA derivada de ANL. Para determinar

la entidad aseguradora responsable del abono de la cantidad prevista en la póliza por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente no laboral, la fecha a considerar ha de ser la del accidente no laboral (2013) y no la fecha de los efectos económicos del reconocimiento de aquella situación de incapacidad (2019). No corresponde el abono de los intereses del artículo 20 de la Ley de Contrato de Seguro.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

STS 01/04/2025. Ir a texto

No de Recurso: 152/2023
No de Resolución: 265/2025
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: MSCT. Debe seguirse el procedimiento del art. 82.3 ET para modificar lo establecido en convenio colectivo estatutario. No hay buena fe en la negociación si la empresa no informa de las causas económicas en las que se sustenta su decisión. Confirma la sentencia de la AN que declara la nulidad de las medidas impuestas por la empresa.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

STS 03/04/2025. Ir a texto

No de Recurso: 27/2023
No de Resolución: 284/2025
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Prevención de riesgos laborales: Se confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, en cuya virtud, respecto a la pretensión inicial, esto es, al cierre de los maleteros del avión Airbus 350, el tribunal estima parcialmente la demanda.

Si bien reconoce que la tarea conlleva un sobreesfuerzo y un riesgo laboral, desestima la petición de declarar el derecho a no realizar la maniobra de cierre, argumentando que si los maleteros no se cierran, el avión no puede despegar y que no se trata de un riesgo grave e inminente que justifique tal medida. Respecto a la solución técnica, el tribunal considera probado que podrían existir dispositivos de ayuda, pero no se ha demostrado que los existentes puedan implantarse en los A350 ya contruidos. Por tanto se centra en las medidas de control de peso del equipaje de mano. La Audiencia Nacional estima esta pretensión, argumentando que, dado que las evaluaciones de riesgo se basan en que el equipaje cumple con los límites de peso contractuales (10-14 kg), y la Inspección de Trabajo constató que no existen mecanismos de control de peso, la empresa demandada debe establecer mecanismos efectivos de control de peso para prevenir el riesgo. También estima lo relativo a la adopción de medidas organizativas, consistentes en concreto en que los trabajadores con función de sobrecargo a la hora de distribuir el trabajo en la aeronave garanticen que el cierre de los maleteros con mayor riesgo ergonómico evaluado se realice por dos trabajadores o subsidiariamente bien por dos trabajadores, bien por un trabajador con estatura adecuada, para garantizar que los trabajadores de estatura inferior a 1,63 mts. sean ayudados por otro trabajador para los maleteros de mayor altura o los que lleven un mayor peso. Argumenta que, si bien existen manuales y cursos de prevención, no se determinan obligaciones concretas para el sobrecargo en la dinámica del cierre de maleteros. Por el contrario desestima la pretensión de que cada A350 cuente con 12 TCP, al no estar reconocido en la normativa ni en el convenio y no servir para limitar el riesgo.

Respecto a la pretensión de formación preventiva teórica y práctica la desestima.

RECLAMACIÓN PREVIA

STS 03/04/2022. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 4014/2022

No de Resolución: 271/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Reclamación previa: un beneficiario de la Seguridad Social -en concreto un trabajador al que se le ha reconocido una Incapacidad permanente Absoluta que pretende que se le reconozca una Gran Invalidez- que no formuló reclamación previa contra la resolución que le reconoció la IPA en el plazo de treinta días, puede formularla transcurrido dicho plazo -en el caso más de tres años después- en tanto no haya prescrito el derecho pudiendo, en consecuencia, acceder a la vía judicial.

El defectuoso agotamiento de la vía administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social no afecta al derecho material controvertido y no supone prescripción alguna, sino que únicamente comporta la caducidad en la instancia y la correlativa pérdida del trámite, por lo que tal defecto no resulta obstáculo para el nuevo ejercicio de la acción, siempre que la misma no estuviese ya afectada por el instituto de las referidas prescripción o caducidad.

RESPONSABILIDAD EN EL PAGO DE PRESTACIONES

STS 25/03/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 3902/2023

No de Resolución: 209/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Responsabilidad en el pago de prestaciones: no se debe compartir la responsabilidad del pago de la prestación de incapacidad permanente total (IPT) deri-

vada de enfermedad profesional (EP), reconocida a un trabajador que estuvo dado de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) con anterioridad al 1 de enero de 2004 que no optó por mejorar la cobertura de prestaciones por enfermedad profesional y que posteriormente pasó a proteger esa contingencia con la mutua.

En el periodo anterior a 1 de enero de 2004, el Fondo Compensador del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales no tenía que atender las contingencias profesionales de los trabajadores autónomos porque dicho fondo no percibía cotización o prima alguna por parte de dichos trabajadores que, entonces, carecían de una específica protección de contingencias profesionales que tuviera que ser cubierta por aquel Fondo. En consecuencia, ese periodo no puede integrar el reparto de responsabilidades que puedan tener las entidades que deben responder de las contingencias profesionales.

Reitera doctrina: SSTS 462/2023, de 29 de junio (rcud. 2301/2020); 697/2024, de 21 de mayo (rcud. 3346/2021); 1006/2024, de 10 de julio (rcud. 2077/2021).

TRABAJO A DISTANCIA SALARIO

STS 01/04/2025. Ir a texto

No de Recurso: 215/2023
No de Resolución: 261/2025
Ponente: JUAN MANUEL
SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: Salario: Se confirma la sentencia de la AN con estima íntegramente la demanda interpuesta por los sindicatos comisiones Obreras de Industria, FICA-UGT y Confederación Intersindical Galega (CIG), declarando el derecho de los trabajadores afectados a percibir los atrasos generados desde el 1 de enero de 2022 en cuantía del

2,5%, sobre tablas definitivas de 2021, así como a la confección de las señaladas tablas definitivas del año 2022, aplicando un 7,2% sobre las tablas definitivas de 2021 y de las tablas provisionales de 2023, aplicando un porcentaje del 2,5% sobre las tablas definitivas de 2022, condenado a la Federación demandada a estar y pasar por la citada declaración.

No hay lugar a dudas de que la sentencia recurrida ha aplicado correctamente las reglas hermenéuticas reseñadas en la medida en que ha combinado los distintos criterios interpretativos que resultaban de aplicación al supuesto examinado y sus conclusiones no se alejan de la lógica jurídica ni conducen a una solución irrazonable o absurda.

Reitera doctrina Sala IV sobre interpretación contratos: SSTS 1135/2020 de 21 de diciembre, Recurso: 76/2019, y las más recientes STS no : 1335/2024 de 11 de diciembre, R. 253/2022; STS 1017/2024 de 11 de julio, R. 148/2022 o la STS 955/2024 de 26 de junio, R. 185/2022).

STS 02/04/2025. Ir a texto

No de Recurso: 169/2022
No de Resolución: 267/2025
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Trabajo a distancia: legalidad de determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia, denominado «Acuerdo sobre Home Office y trabajo a distancia», que la empresa demandada -y ahora recurrente en casación- suscribe con los trabajadores que teletrabajan. La sentencia recurrida de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo y declaró la nulidad de determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia. Se estima parcialmente el recurso de casación de la empresa en el sentido de eliminar de la

sentencia recurrida la declaración de nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia que dice «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial», así como eliminar igualmente de su fallo la declaración de nulidad de la cláusula 3.4 («el Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio»).

STS 04/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 56/2023

No de Resolución: 164/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Trabajo a distancia: Auerdo individual de teletrabajo: impugnación de diversos artículos. Nulidad de sus cláusulas sobre presencialidad y compensación de gastos y validez de las relativas al periodo de preaviso para la incorporación presencial al trabajo.

VIUEDAD

STS 01/04/2025. Ir a texto

No de Recurso: 2729/2023

No de Resolución: 264/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Viudedad: tiene derecho a la pensión de viudedad la excónyuge sobreviviente -víctima de violencia de género- que, tras el divorcio, constituyó formalmente una pareja de hecho con la que no llegó a convivir durante un periodo de cinco años. En definitiva, la constitución de una pareja de hecho con posterioridad al divorcio con el causante no impide el acceso a la pensión de viudedad, cuando la convivencia con la pareja fue por un tiempo inferior a 5 años.

STS 25/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 3316/2023

No de Resolución: 205/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Viudedad: Parejas de hecho. la pensión de viudedad que la norma establece no es en favor de todas las parejas “de hecho” con cinco años de convivencia acreditada, sino en exclusivo beneficio de las parejas de hecho “registradas” cuando menos dos años antes [o que han formalizado su relación ante Notario en iguales términos temporales] y que asimismo cumplan aquel requisito convivencial; lo que ha llevado a afirmar que la titularidad del derecho -pensión- únicamente corresponde a las “parejas de derecho” y no a las genuinas “parejas de hecho”.

También, por ello, sostuvimos que «aunque la acreditación de la convivencia puede realizarse por cualquier medio de prueba que tenga fuerza suficiente para procurar convicción al respecto, sin que necesariamente haya de serlo por el certificado de empadronamiento, la existencia de la pareja de hecho debe acreditarse en los concretos términos establecidos en la norma, no teniendo validez a esos efectos otro tipo de documentos, como la tarjeta sanitaria en la que la demandante figura como beneficiaria del causante, emitida por el INSS (STS 1-6-16, rcud.207/15); el certificado de empadronamiento (STS 07-12-16. rcud.3765/14) como es nuestro caso; el Libro de Familia (STS 03/05/11, rcud.2170/10; 23/01/12, rcud.1929/11, 23/02/16, rcud.3271/14-); el testamento nombrando heredera a la persona con la que se convive (STS 26-11-12, rcud.4072/11); las disposiciones testamentarias de los convivientes en las que, además de legar una cuota del 30% de su herencia al otro, manifiestan que ambos convivían maritalmente (STS 9-10-12, rcud.3600/11); el certificado municipal de la reserva para la ceremonia nupcial (STS 23-6-15, rcud.2578/14 ; o la condición de

beneficiaria del Plan Pensiones del causante (STS 17-12-15, rcud.2882/14)».

STS 11/03/2025. Ir a texto

No de Recurso: 2115/2023

No de Resolución: 182/2025

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Viudedad: no se devenga la pensión de viudedad en el caso de separación matrimonial judicialmente declarada en la que posteriormente se ha reanudado la convivencia entre los cónyuges pero no se ha comunicado al órgano judicial la reconciliación matrimonial. Al no haber comunicado a la autoridad judicial la reconciliación, se trataba de un matrimonio legalmente separado. En tal caso, debemos aplicar el art. 220 de la LGSS, que regula la pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial. Esa norma exige que las personas separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria del art. 97 del Código Civil o que la beneficiaria sea víctima de violencia de género. No consta que se hubiera establecido ninguna pensión compensatoria a favor de la demandante, ni que fuera víctima de violencia de género, por lo que no tiene derecho a la pensión de viudedad.

Juzgados de lo social

Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid

DESPIDO-INCAPACIDAD-DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD-APLICACIÓN DERECHO DE LA UE-INTERPRETACIÓN CONFORME-SENTENCIA CA NA NEGRETA.

Accede a la sentencia

El demandante, tras la negativa de la EMT de transformar su contrato a tiempo completo, demanda por vulneración de derechos fundamentales al entender que la concertación de un contrato a tiempo parcial, en lugar de completo, tras ser declarado afecto a una IPT, supone una discriminación por razón de discapacidad. La EMT argumenta que la contratación se amparó en la regulación que para estos supuestos preveía el convenio colectivo, que el actor había aceptado voluntariamente el contrato y que habían transcurrido dos años desde su firma, en cualquier caso, en fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley 15/2022. El juzgado estima la pretensión, aplica doctrina recogida en las Sentencias del TJUE C-631/22 asunto Ca Na Negreta y C-485/20 asunto HR Rail, y considera que la negativa a transformar el contrato a tiempo completo, tras el dictado de la STJUE Ca Na Negreta, supone una discrimi-

nación por razón de discapacidad cuando no se alega ni se acredita por la demandada causa alguna que justifique esa negativa.

Juzgado de lo social nº15 de Madrid

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL-IGUALDAD-DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER-CUIDADOS FAMILIARES-ADAPTACIÓN DE JORNADA-TELETRABAJO.

[Accede a la sentencia](#)

La sentencia reconoce el derecho de un trabajador a adaptar su jornada para conciliar su vida familiar, permitiéndole teletrabajar tres días a la semana y modificar ligeramente su horario de entrada y salida. Se declara que la negativa de la empresa vulneró el derecho fundamental a la igualdad por discriminación indirecta. La empresa es condenada a abonar 7.501 euros en concepto de daños morales. Además, debe cumplir de inmediato la adaptación de jornada concedida.

Estima la juzgadora la demanda presentada, y reconoce al demandante el derecho a una pensión de orfandad absoluta por el abandono de sus padres, ambos en paradero desconocido desde su infancia. La sentencia considera que su situación de desamparo y discapacidad equivale a la orfandad absoluta, aunque sus progenitores no hayan fallecido.

Juzgado de lo social nº2 de Girona

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL-ORFANDAD-ORFANDAD ABSOLUTA- -PERSPECTIVA DE INFANCIA Y DISCAPACIDAD- APLICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL.

[Accede a la sentencia](#)

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS

STJUE 03/04/2025. Ir a texto

« Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 4 — Definiciones — Artículo 6 — Licitud del tratamiento — Artículo 86 — Acceso del público a documentos oficiales — Datos relativos al representante de una persona jurídica — Jurisprudencia de un órgano jurisdiccional nacional que impone la obligación de informar y consultar a la persona interesada antes de comunicar documentos oficiales que contengan tales datos »

En el asunto C-710/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Nejvyšší správní soud (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, República Checa), mediante resolución de 1 de noviembre de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de noviembre de 2023, en el procedimiento entre L. H. y Ministerstvo zdravotnictví el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1. El artículo 4, puntos 1 y 2, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al

tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que la comunicación del nombre, de los apellidos, de la firma y de los datos de contacto de una persona física que representa a una persona jurídica constituye un tratamiento de datos personales. La circunstancia de que esa comunicación se efectúe con el único fin de posibilitar la identificación de una persona física autorizada a actuar en nombre de dicha persona jurídica carece de pertinencia a este respecto.

2. El artículo 6, apartado 1, letras c) y e), del Reglamento 2016/679, en relación con el artículo 86 de este Reglamento, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una jurisprudencia nacional que obliga a un responsable del tratamiento, que es una autoridad pública encargada de conciliar el derecho de acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de datos personales, a informar y consultar a la persona física interesada antes de comunicar documentos oficiales que contengan tales datos, siempre que esa obligación no sea imposible de poner en práctica ni exija esfuerzos desproporcionados y, por tanto, no conlleve una restricción desproporcionada del derecho de acceso del público a esos documentos.

LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

STJUE 03/04/2025. Ir a texto

« Procedimiento prejudicial — Libre circulación de los trabajadores — Artículo

45 TFUE — Abogados — Formación de los abogados en prácticas — Restricción territorial — Normativa nacional que exige la realización de una parte del período de formación de un abogado en prácticas con un abogado que tenga su domicilio social en el territorio nacional »

En el asunto C-807/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 16 de octubre de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de diciembre de 2023, en el procedimiento entre Katharina Plavec y Rechtsanwaltskammer Wien, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que imponga la realización de una parte determinada de un período de prácticas, necesario para el acceso a la profesión de abogado y durante el cual el abogado en prácticas dispone de cierto poder de representación ante los órganos jurisdiccionales de ese Estado miembro, con un abogado establecido en dicho Estado miembro, lo que excluye que dicha parte del referido período de prácticas pueda realizarse con un abogado establecido en otro Estado miembro aunque este abogado esté inscrito en un colegio de abogados del primer Estado miembro y aunque las actividades realizadas en el curso de esas prácticas se refieran al Derecho de ese primer Estado miembro, y que no permita, por tanto, a los juristas de que se trata realizar dicha parte en otro Estado miembro, siempre que los citados juristas prueben ante las autoridades nacionales competentes que, tal como va a realizarse, la referida parte puede proporcionarles una formación y una experiencia equivalentes a las

que proporciona un período de prácticas con un abogado establecido en el primer Estado miembro.

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STJUE 03/04/2025. [Ir a texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Transmisiones de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Directiva 2001/23/CE — Artículo 5, apartado 1 — Concepto de “procedimiento de quiebra” — Transmisión de una empresa a continuación de una declaración de quiebra tras haber sido preparada dicha transmisión en un procedimiento de reestructuración judicial »

En el asunto C-431/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal du travail de Liège (Tribunal de lo Laboral de Lieja, Bélgica), mediante resolución de 26 de mayo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de julio de 2023, en el procedimiento entre AE, CO, DU y otros y BA, en su condición de síndico de la quiebra de Wibra België SA, EP, en su condición de síndico de la quiebra de Wibra België SA, RI, en su condición de síndico de la quiebra de Wibra België SA, WIBRA BELGIË SRL, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad debe interpretarse en el sentido de que se aplica en una situación en la que se tramita un procedimiento de

quiebra a continuación de un procedimiento de reestructuración judicial durante el cual se elaboró un acuerdo de transmisión parcial de la empresa de que se trata, pero dicho acuerdo no fue homologado por el órgano jurisdiccional competente antes de ser ejecutado una vez declarada la quiebra, siempre que el procedimiento de quiebra o de insolvencia análogo que se haya tramitado se abriera efectivamente con el fin de liquidar los bienes del cedente, que el referido procedimiento esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente y que el recurso a este procedimiento no pueda calificarse de abusivo.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 01/04/2025. **Caos Doynov c Bulgaria.** [Ir a texto](#)

Art 6 § 1 (civil) • Independencia e imparcialidad de los jueces del Tribunal Supremo Administrativo después de haber examinado la acción de responsabilidad interpuesta contra este mismo tribunal por violación del Derecho de la UE • Los reparos del demandante no están objetivamente justificadas

- Normas procesales internas destinadas a garantizar la imparcialidad de los jueces
- Respuesta razonada a los argumentos del demandante que busca la recusación de todos los jueces del tribunal superior
- Ausencia de elemento concreto y particular que pueda revelar la existencia de un parcialidad de los jueces y riesgo de parálisis del sistema judicial
- Dos formaciones separadas del Tribunal Supremo Administrativo que se han pronunciado en los dos casos del demandante
- Formación de sentencia sobre la acción de responsabilidad al no haber tenido ningún papel en la defensa presentada por el Tribunal Supremo Administrativo
- Garantías que puedan garantizar la independencia de los jueces
- Ausencia de un vínculo jerárquico o financiero que pueda poner en duda la imparcialidad de los jueces
- Ningún impacto en su remuneración, condiciones de trabajo o en el funcionamiento de la jurisdicción superior en caso de condena del último.

STEDH 25/03/2025 Caso Onat y otros c. Turquía. Ir a texto

Resumen: Derecho a un proceso (art.6.1 CEDH). Art. 6 § 1 (civil) • Juicio justo • Revisión judicial inadecuada del despido de trabajadores, tras la declaración del estado de emergencia, empleados por empresas privadas subcontratadas por diversas autoridades municipales, sobre la base de sus presuntos vínculos con estructuras ilegales • El decreto legislativo pertinente no impuso restricciones a la revisión judicial realizada por los tribunales nacionales tras el despido de personas • Incumplimiento por parte de los tribunales nacionales de evaluar el contenido y la pertinencia de los procesos penales en curso o concluidos contra los solicitantes en el contexto de sus despidos.

Art. 6 § 2 • Presunción de inocencia no vulnerada por la decisión de los tribunales laborales de que la existencia de procesos penales en curso o concluidos contra los solicitantes podría constituir motivos válidos para rescindir su empleo sobre la base de dichos presuntos vínculos.

judicial efectiva de la imposición de la multa

- La multa no es excesiva y no tuvo consecuencias para el derecho del demandante a ejercer la abogacía
- Las razones aducidas por los tribunales nacionales son pertinentes y suficientes
- Injerencia “necesaria en una sociedad democrática”

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 08/04/2025. Caso Backovic c. Serbia. Ir a texto

Art. 10 • Libertad de expresión • Imposición de una multa a un abogado por desacato al tribunal debido a las declaraciones realizadas en su objeción escrita a la decisión del tribunal de primera instancia que desestimó su solicitud de ejecución de una sentencia

- El demandante acusó a los jueces del tribunal de ejecución de abuso de poder y sus declaraciones menospreciaron a dicho tribunal, así como la experiencia, los conocimientos y las capacidades profesionales del juez que entendía su caso
- Revisión

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

Lanzamiento del nuevo curso sobre la preparación de memorias del Convenio núm. 190 de la OIT. [Ir a texto](#)

Iberoamérica. Más protección, menos desigualdad: la urgencia de una mirada de género en la seguridad y salud en el trabajo. [Ir a texto](#)

Accede a todos nuestros números a través de la web



MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Contabilidad regional de España.
Gasto en consumo final de los hogares.
[Ir a texto](#)

Índices de Reparto Regional del IVA y los
Impuestos Especiales sobre la Cerveza,
sobre el Alcohol y Bebidas derivadas y
sobre productos Intermedios. [Ir a texto](#)

Índice de Precios Industriales. [Ir a texto](#)

Hipotecas Mensual. [Ir a texto](#)

Coyuntura Turística Hotelera.
Marzo 2025. [Ir al texto](#)

Estadística de Transmisiones de Derechos
de la Propiedad. Febrero 2025. [Ir al texto](#)

Índice de cifras de Negocios Empresarial.
Febrero 2024. [Ir al texto](#)

Índice de Producción del Sector
Servicios, Febrero 2024. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Consumo. [Ir a texto](#)

Índice de Referencia de Arrendamientos
de Vivienda. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Consumo
Armonizado. [Ir a texto](#)

Sociedades Mercantiles Mensual. [Ir a texto](#)

Nomenclátor: Población por Unidad
Poblacional. [Ir a texto](#)

La OIT lanza una caja de herramientas sobre
la protección social en salud en el marco del
Día Mundial de la Salud. [Ir al texto](#)

La Revista Internacional del Trabajo
pasa a acceso abierto. [Ir al texto](#)

Índice de Producción Industrial. [Ir a texto](#)

Cuentas Trimestrales No Financieras
de los Sectores Institucionales.
Trimestre 4/2024. [Ir al texto](#)

Encuesta de Gasto Turístico Mensual.
Febrero 2025. [Ir al texto](#)

Movimientos Turísticos en Fronteras.
Febrero 2025. [Ir al texto](#)

Encuesta de ocupación en alojamientos
turísticos extrahoteleros. Febrero 2025.
Apartamentos turísticos. [Ir al texto](#)

Campings. [Ir al texto](#)

Alojamientos de turismo rural. [Ir al texto](#)

Albergues. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Consumot. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Consumo Armonizado. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Exportación (IPRIX) y de Importación (IPRIM) de Productos Industriales. [Ir a texto](#)

Índices de Comercio al por menor. [Ir a texto](#)

Índices de Comercio al por menor. Ponderaciones. [Ir a texto](#)

Encuesta de Morbilidad Hospitalaria. [Ir a texto](#)

Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. [Ir a texto](#)

Contabilidad Nacional Trimestral de España. Trimestre 4/2024. [Ir al texto](#)

Encuesta de turismo de residentes. Mensual. Diciembre 2024. [Ir al texto](#)

Encuesta de turismo de residentes. Trimestre 4/2024. [Ir al texto](#)

Encuesta de condiciones de vida. Módulos. Año 2024. [Ir al texto](#)

Índice de Cifra de Negocios Empresarial. [Ir a texto](#)

Índice de Precios Industriales. Febrero 2025. [Ir al texto](#)

Índice de Producción del Sector Servicios. Enero 2025. [Ir al texto](#)

Índice de Producción del Sector Servicios. Ponderaciones. Año 2025. [Ir al texto](#)

Estadística Estructural de Empresas: Sector Industrial. Año 2023. [Ir al texto](#)

Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. Año 2023. [Ir al texto](#)

No te pierdas nuestras publicaciones temáticas en la web



CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la **conTraCultura**

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



Conclave

(2024, 115 min.)

Dirección:

Edward Berger

Guion:

Peter Straughan sobre la novela de Robert Harris

Producción:

Filmation Acces entertainment House productions

Disponible bajo demanda.

De plena actualidad por el reciente fallecimiento del Papa Francisco, recomendamos *Cónclave* no sólo en un franco ejercicio de oportunismo, ya que la película posee una trama llena de intriga que funciona, desembocando en un final imprevisible, aunque, a nuestro juicio, un tanto disparatado. En el límite del *spoiler* nos quedamos.



La historia de Edward Berger reproduce una tradición que habrá de reproducirse a lo largo de estas semanas. En la ficción, una vez producida la Sede vacante, el cardenal Lawrence (Ralph Fiennes en uno de sus grandes papeles), asume el encargo de conducir a la Iglesia hasta su nuevo Papa.

Aciertan los productores a invertir su dinero en una historia Vaticana, el único reino que permanece tras dos mil años de historia y cuyo interés trasciende el universo católico. La fuerza de las -bellísimas- imágenes transmiten los insondables ecos de la tradición y el rito milenario. Edward Berger consigue enclaustrarnos con el resto de cardenales, invitando al espectador a hacer un tour por las estancias más privadas del espacio Vaticano. Ojo con la Capilla Sixtina, recreada para la película en los históricos estudios Cinecittà, aunque parezca mentira.

Las ambiciones y secretos van brotando al ritmo de la novela de Harris (Oscar 2024 al mejor guion adaptado) y una apropiada banda sonora. A ello debemos sumar el abordaje de cuestiones sumamente espinosas que enriquecen la trama y acaban conformando, en un segundo nivel, un drama más profundo sobre el mundo de la religión que plantea unas cuantas preguntas: ¿sólo el que no busca el poder está capacitado para ostentarlo?, ¿es aceptable un cardenal negro con opiniones contrarias hacia la homosexualidad, fruto de una educación contextualizada en otras latitudes?, de la misma forma que el wokismo exige aceptar culturas que no respetan los valores democráticos, o ¿el respeto a las minorías -y sus opiniones- solo debe rendirse si esas minorías son respetuosas con otras...?

Blues/Rock/Soul. Los tres colores básicos...



The Dictators

"Go girl crazy!"
(Epic, 1975, Proto punk)

Aunque algunos consideren a los *Dictators* una especie de antecedente del *Punk* neoyorquino, lo cierto es que nunca alcanzaron los niveles de ineptitud o insolencia técnica que acreditarían los *Ramones* poco después, dudoso mérito que acabará convirtiéndolos en imagen del (de)género tal y como hoy lo conocemos, esto es, como la forma más absolutamente desinhibida de hacer el ridículo sobre un escenario.

Si uno escucha este ya cincuentaño LP de los *Dictators* (1975) después de someterse al *Blitzkrieg* del debut ramoniense es posible que se sorprenda por el virtuosismo y elegancia de los primeros, hasta el punto de dudar de su afiliación estilística. Y es que, aunque insolentes y algo gamberros, no dejaban de ser oficiales de primera en sus respectivos oficios. Todo ello en un momento en el que los doctores en ingeniería de rock progresivo estaban a punto de ser amortizados por una incontenible legión de desertores del arado, llamada a ingresar al servicio de las recién inauguradas y ya herrumbrosas factorías del *Punk*.

The Dictators, que era una banda de verdad (y no un montaje publicitario creado por individuos al tanto de la insondable capacidad del respetable para tragar con la purria), acusaba la influencia del sonido *Detroit rock*, abanderado por los *MC5* y los *Stooges*, bandas que podían ser directas y ruidosas, pero nunca ridículas. Como ejemplo de esa devoción valga este cover que hicieron los *Dictators* del *Search and Destroy* de Iggy y sus *pirados*.

El LP que hoy presentamos incorpora una versión bizarra del éxito *I, got you babe* (Sonny and Cher) cuya receta sustituía el azúcar glass original por un buen chorro de aceite de ricino (¡cómo se echa de menos a veces!). Precisamente, los primeros shows de los *Dictators* finalizaban con ese tema, en un numerito lleno de desparrame y oficiado por el tipo que sale en la foto (Handsome Dick Manitoba), quien, antes de acabar siendo el líder de la banda sobre el escenario, había desempeñado el cargo de hombre de confianza fuera de él. Para coronar su rotunda carrera llegó a liderar a sus adorados *MC5*, cuando, 30 años más tarde de su solemne funeral, sus ídolos de infancia decidieron salir del sepulcro para darse una vuelta alrededor del cementerio.

...y sus Derivados (combinaciones, permutaciones y perversiones).



Sonic Youth

"Washing machine"
(DGC Records, 1995, Noise rock)

SY salen de la escena noise norteamericana, eclipsados en sus inicios por la avalancha de la New Wave y fuera del foco de la MTV. Aunque alguno pueda confundirlos con un grupo *post Punk*, su contribución artística iba mucho más allá, pretendiendo proponer una relectura de la guitarra como hasta ese momento únicamente se había hecho dentro del contexto más experimental.

Sonic Youth no inventó la afinación abierta, de la que ya hablamos en su día cuando trajimos a nuestras páginas alguna reseña propósito de Keith Richards, ni la empleó para obtener un virtuosismo inaccesible de no trajinarse el clavijero (Johnnie Marr o Brian Setzer). Su intención siempre fue la de forjar un sonido deliberadamente sucio, inicialmente concebido para disimular la precariedad de sus instrumentos y posteriormente empleado como aderezo para transitar texturas bizarras, a veces atonales, aunque sin intención de espantar a su propio público (como hiciera Lou Reed con su *Metal machine music* de 1975. Venga valientes: ¡a por ello!).

Esta adorable *Washing machine* de 1995, 30 años ya, no se limita a hacer homenaje al ruidoso traqueteo que tradicionalmente caracteriza a estos adorables electrodomésticos, y pretende en ocasiones alcanzar momentos hipnóticos, como los que produce el movimiento de ese túnel coloreado, con temas como *The Diamond Sea*, un *programa largo* propio del progresivo, con su prelavado, enjabonado, aclarado y centrifugado.

Jazz/Experimental



Archie Shepp

"Fire music"
(Impulse!, 1965, Free Jazz)

Archie Shepp puede ser considerado uno de los principales discípulos de la etapa definitiva de John Coltrane, habiendo colaborado con éste en la producción del *Ascension* de 1965, siendo uno de los otros dos saxos tenores que participaron en aquella grabación de vanguardia, cuya visita recomendamos aprovechando este post.

Además de su notable contribución musical, Shepp, que estudió Derecho y arte

dramático, buscó en personajes y objetos de su tiempo la inspiración para sus obras. Este *Fire*, para muchos el punto culminante de su carrera, incorpora una tema dedicado a Malcom X (asesinado justamente en ese 1965) y otro al filme de Buñuel, *Los Olvidados*, premiada en Cannes en 1950 y encuadrada dentro de la producción mexicana del cineasta.

La asociación con Trane en esos años en los que el mito había orientado sus composiciones al *Free* hacen que las grabaciones de Shepp resulten menos accesibles para el público que se acerca al jazz de puntillas o lo usa sólo para amenizar la lectura de un libro. Esta sección de nuestra selecta audiencia puede acercarse al LP aprovechando esa versión de la *Chica de Ipanema*, esencialmente reconocible, aunque se haya alejado ligeramente del canon ascensorístico, arquetipo definitivo para el muzak.