

# ANUARIO 2024 DE JURISPRUDENCIA LABORAL

(ESTUDIO DE 100 CASOS RELEVANTES)

## **Autores**

ARETA MARTÍNEZ, María  
ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel  
CASAS BAAMONDE, María Emilia  
CAVAS MARTÍNEZ, Faustino  
GARCÍA ROMERO, Belén  
LOUSADA AROCHENA, José Fernando  
MARTÍNEZ MOYA, Juan  
MOLINA GUTIÉRREZ, Susana María

MONEREO PÉREZ, José Luis  
NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena  
PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo  
RIVAS VALLEJO, María Pilar  
RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana  
ROJO TORRECILLA, Eduardo  
SEMPERE NAVARRO, Antonio V.  
VILA TIerno, Francisco A.

## PRESENTACIÓN

Primera edición: febrero de 2025

La AEBOE no se solidariza con las opiniones sostenidas por los autores de los originales publicados

© AEBOE por la presente edición

© Los autores por sus respectivas monografías



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons-Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional-CC BY-NC-ND 4.0

NIPO AEBOE (papel): 144-24-017-4

NIPO AEBOE (PDF): 144-24-018-X

ISBN: 978-84-340-3024-4

ISSN: 2660-8944

Depósito Legal: M-16295-2020

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO  
Avenida de Manoteras, 54 - 28050 Madrid



A lo largo del año 2024, la *Revista de Jurisprudencia Laboral* (RJL) ha publicado, por entregas y en acceso abierto, los comentarios a 100 resoluciones judiciales dictadas por distintos órganos judiciales de varias jurisdicciones. Todos ellos se aglutinan ahora en este *Anuario de Jurisprudencia Laboral* (AJL) editado dentro de la Colección de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En su sexto año de singladura, la RJL sigue cumpliendo el objetivo de alcanzar el número redondo de cien pequeños estudios divulgativos. Decisión caprichosa o elección premeditada, lo cierto es que el guarismo simboliza algunos rasgos que definen tanto a la Revista cuanto a su hermano mayor, este que ahora presentamos. Como enseñan las matemáticas, cien es el sumatorio de los diez primeros números primos, los cuales son diversos y diversas son también las cuestiones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social analizadas por un grupo plural de autores. El deseo de los Consejos (de Redacción y Asesor), así como del Equipo de Dirección, es que la RJL llegue cada vez a más público, convirtiéndose así en una herramienta útil para quienes muestran interés y/o desarrollan su quehacer profesional en este sector del ordenamiento jurídico. Cien es el número de años de un siglo y manifestación de longevidad, siendo también longeva y fructífera la trayectoria que deseamos para la RJL.

Resumir un año del laboralismo en cien resoluciones judiciales es tan convencional como hacerlo con cualquier otro número de ellas, por lo que en modo alguno se ha pretendido ni la exhaustividad, ni la especialidad.

La selección y contenidos son libre decisión de quienes integran el Consejo de Redacción, aunque es obvio que siempre se ha pretendido abordar cuestiones de importancia y actualidad. Asimismo, la similar estructura de todas las entradas del Anuario pretende que quien se acerca al mismo pueda moverse con familiaridad en cualquiera de los comentarios.

Es de justicia dejar constancia que este Anuario no hubiera sido posible sin el trabajo riguroso y generoso de los miembros del Consejo de Redacción de la RJL, sin el soporte técnico e infraestructura de la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, y sin la atención y seguimiento de quienes lo consultan.

Desde aquí trasladamos nuestro sincero agradecimiento y el compromiso de mantener la Revista mientras nos siga siendo encomendada.

Madrid, 23 de diciembre de 2024

Antonio V. Sempere Navarro (Director)

Ángel Arias Domínguez (Subdirector)

María Areta Martínez (Secretaria)

## ÍNDICE PRINCIPAL

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Página |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| §1. La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato. STJUE (Sala Primera) de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22). <i>Pilar Rivas Vallejo</i> . ....                                                                                                                                          | 17     |
| §2. La base de cotización en el contrato de relevo. STS-CONT 1752/2023, de 21 de diciembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                         | 27     |
| §3. Derechos de huelga y libertad sindical. Esquirolaje interno y externo. Indemnización por daño moral asociado a la vulneración. STS-SOC 962/2023, de 8 de noviembre. <i>José Luis Monereo Pérez</i> . ....                                                                                                                                                                                | 39     |
| §4. Multas por temeridad, también a los sindicatos. Presupuestos y procedimiento para su imposición. STS-SOC 964/2023, de 8 de noviembre. <i>Juan Martínez Moya</i> . ....                                                                                                                                                                                                                   | 61     |
| §5. Disfrute acumulado del permiso por lactancia, trabajo a tiempo parcial y no discriminación. STS-SOC 986/2023, de 21 de noviembre. <i>Faustino Cavas Martínez</i> . ....                                                                                                                                                                                                                  | 71     |
| §6. Determinación del momento para medir la representatividad a efectos de legitimación negocial. STS-SOC (Pleno) 1053/2023, de 30 de noviembre. <i>Francisco Vila Tierno</i> . ....                                                                                                                                                                                                         | 77     |
| §7. Las costas en el proceso social y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social. STS-SOC 1123/2023, de 12 de diciembre. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i> . ....                                                                                                                                                                                                                      | 87     |
| §8. No todo despido nulo de una persona trabajadora embarazada conlleva la lesión de un derecho fundamental y la concesión de una indemnización por daño moral. STS-SOC 1148/2023, de 12 de diciembre. <i>Ángel Arias Domínguez</i> . ....                                                                                                                                                   | 93     |
| §9. La distribución irregular de la jornada está sujeta, en todo caso, al plazo de preaviso de cinco días. SAN-SOC 138/2023, de 20 de diciembre. <i>María Areta Martínez</i> . ....                                                                                                                                                                                                          | 101    |
| §10. El principio de proporcionalidad como exigencia de la videovigilancia en el marco empresarial. STSJ-SOC Castilla-La Mancha (Albacete) 1517/2023, de 2 de noviembre. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> . ...                                                                                                                                                                            | 111    |
| §11. Los indefinidos no fijos, ¿una historia interminable hacia su terminación? Su capítulo inédito de la llamada expresa del Tribunal de Justicia a la modificación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Constitución y Derecho de la Unión. STJUE (Sala Sexta) de 22 de febrero de 2024 (Asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22). <i>María Emilia Casas Baamonde</i> . .... | 121    |
| §12. ¿Cuándo hay que acreditar la discapacidad relevante a efectos de un concurso de empleo público que incluye plazas reservadas? STS-CONT 1370/2023, de 2 de noviembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ...                                                                                                                                                                            | 149    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Página |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| §13. Condición más beneficiosa. No existe por el solo hecho de haber estado abonando el plus de transporte a los trabajadores en situación de teletrabajo durante nueve meses y que lo venían percibiendo con anterioridad por su trabajo presencial. STS-SOC 43/2024, de 11 de enero. <i>Francisco Vila Tierno</i> . ....                                                                                                        | 159    |
| §14. Efectos en el recargo de prestaciones por accidente de trabajo de la reforma legal de la cuantía de la pensión de viudedad operada con posterioridad. STS-SOC (Pleno) 114/2024, de 25 de enero. <i>Belén García Romero</i> . ....                                                                                                                                                                                            | 167    |
| §15. ¿Quién se salva de la imposición de costas por el criterio del vencimiento? STS-SOC (Pleno) 177/2024, de 29 de enero. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                            | 175    |
| §16. La obligación empresarial de establecer criterios de uso de los dispositivos digitales exige la participación de los representantes de los trabajadores siendo nula su elaboración unilateral por el empresario. STS-SOC 225/2024, de 6 de febrero. <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i> . ....                                                                                                                              | 183    |
| §17. Trabajo a distancia, negociación colectiva y eficacia reguladora de un acuerdo extraestatutario. SAN-SOC 8/2024, de 23 de enero. <i>Faustino Cavas Martínez</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                       | 189    |
| §18. Disfrute de permisos en días laborables. Aplicación de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio. SAN-SOC 9/2024, de 25 de enero. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                    | 197    |
| §19. Los permisos familiares por fuerza mayor deben ser retribuidos. SAN-SOC 19/2024, de 7 de febrero. <i>Ángel Arias Domínguez</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 205    |
| §20. Enfermedades del trabajo en la era digital: ¿están las leyes ajustadas a las nuevas realidades? Los trastornos psiquiátricos de un moderador de contenidos de Internet. SJS núm. 28 Barcelona, 13/2024, de 12 de enero. <i>José Fernando Lousada Arochena</i> . ....                                                                                                                                                         | 213    |
| §21. Principio de no discriminación. Diferencia de trato en caso de despido. Resolución inmotivada de contrato de duración determinada conforme a la ley. STJUE (Gran Sala) de 20 de febrero de 2024 (Asunto C-715/2020). <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i> . ....                                                                                                                                                             | 219    |
| §22. Protección de los créditos impagados a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial. Aplicación de la Directiva 2008/94/CE. STJUE (Sala Séptima) de 22 de febrero de 2024 (Asunto C-125/23). <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i> . ....                                                                                                                                                                                    | 227    |
| §23. Las bajas voluntarias inducidas por la empresa computan en los despidos colectivos y activan la obligación empresarial de consultas con los representantes de los trabajadores. STJUE (Sala Séptima) de 22 de febrero de 2023 (Asunto C-589/22). <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i> . ...                                                                                                                                  | 235    |
| §24. Ampliación por el órgano judicial del plazo procesal para la consignación o aseguramiento de la condena y derecho de acceso al recurso de suplicación. Proporcionalidad y respeto del principio de confianza legítima en el control de los plazos procesales por los tribunales. Bondades e incertidumbres de una nueva doctrina constitucional. STC (Sala Segunda) 3/2024, de 15 de enero. <i>Juan Martínez Moya</i> . .... | 243    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Página |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| §25. Ingreso Mínimo Vital y Estado Social Autonómico: límites constitucionales de las competencias de las Comunidades Autónomas. STC (Pleno) 19/2024, de 31 de enero. <i>José Luis Monereo Pérez</i> . ....                                                                                                                                                                         | 255    |
| §26. Cómputo del tiempo de fijeza discontinua a efectos de servicios previos. STS-CONT 1644/2023, de 11 de diciembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ....                                                                                                                                                                                                                      | 271    |
| §27. Alterne más prostitución no es lo mismo que solo alterne. STS-SOC 258/2024, de 9 de febrero. <i>Fernando Lousada Arochena</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                           | 281    |
| §28. Imprescriptibilidad del complemento de maternidad por aportación demográfica reconocido a los pensionistas varones por el Tribunal de Justicia. Retroacción de sus efectos a la fecha del hecho causante de la pensión contributiva complementada. ¿Y el artículo 14 de la Constitución? STS-SOC (Pleno) 322/2024, de 21 de febrero. <i>María Emilia Casas Baamonde</i> . .... | 287    |
| §29. Los requisitos de acceso a la pensión de jubilación anticipada por discapacidad en grado igual o superior al 45 %. STS-SOC 353/2024, de 23 de febrero. <i>María Areta Martínez</i> . ....                                                                                                                                                                                      | 303    |
| §30. Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes. SAN-SOC 18/2024, de 9 de febrero. <i>Ángel Arias Domínguez</i> . ....                                                                                                                                                                                         | 313    |
| §31. Vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo y principio de interpretación jurídica conforme a la eficacia de la tutela antidiscriminatoria: salarios de tramitación y despido nulo por embarazo. STC (Sala Primera) 22/2024, de 12 de febrero. <i>José Luis Monereo Pérez</i> . ....                                                                      | 321    |
| §32. La mayor representatividad y el Mecanismo RED. STS-CONT 679/2024, de 22 de abril. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                     | 333    |
| §33. La realización de funciones de superior categoría en el sector público durante largos períodos de tiempo no conlleva el reconocimiento de la pertinente clasificación profesional. STS-SOC 352/2024, de 23 de febrero. <i>Susana Rodríguez Escanciáno</i> . ....                                                                                                               | 345    |
| §34. Los efectos procesales expansivos en la condena solidaria a las empresas. STS-SOC 369/2024, de 23 de febrero. <i>Juan Martínez Moya</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                 | 353    |
| §35. El registro de jornada no es instrumento hábil para modificar condiciones laborales o desconocer derechos. STS-SOC 410/2024, de 5 de marzo. <i>Faustino Cavas Martínez</i> . ....                                                                                                                                                                                              | 363    |
| §36. Composición de la comisión de seguimiento de un acuerdo colectivo en un ERE. Inexistencia de vulneración del derecho de libertad sindical por exclusión del no firmante. STS-SOC 420/2024, de 5 de marzo. <i>Francisco Vila Tierno</i> . ....                                                                                                                                  | 373    |
| §37. Nuevas fricciones entre el Derecho internacional del trabajo y nuestro Derecho interno: ¿Debe ser pagada la retribución de las vacaciones antes de su disfrute? STS-SOC 440/2024, de 7 de marzo. <i>Fernando Lousada Arochena</i> . ....                                                                                                                                       | 383    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Página |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| §38. Los vigilantes de seguridad y el uso de la corbata en verano: una sentencia procesal. STS-SOC 457/2024, de 12 de marzo. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i> . ....                                                                                                                                                                                     | 391    |
| §39. Permiso laboral retribuido para acompañamiento médico de familiar previsto en el plan de igualdad: condiciones para su reconocimiento. STS-SOC 496/2024, de 20 de marzo. <i>Belén García Romero</i> . ....                                                                                                                                              | 401    |
| §40. Despido de una persona trabajadora en incapacidad temporal, ¿nulidad o improcedencia? STSJ-SOC Madrid 243/2024, de 7 de marzo. <i>Ángel Arias Domínguez</i> . ....                                                                                                                                                                                      | 409    |
| §41. Inidoneidad del planteamiento de la cuestión prejudicial cuando se invoca norma distinta a la aplicable al caso: aplicación de la regulación del permiso parental al permiso por (maternidad) nacimiento de hijos. STJUE (Sala Séptima) de 16 de mayo de 2024 (Asunto C-673/22). <i>Pilar Rivas Vallejo</i> . ....                                      | 417    |
| §42. ¿El personal estatutario interino ha de acceder al sistema de carrera profesional en las mismas condiciones que el personal estatutario fijo? Sobre la diferencia de trato entre personal estatutario sanitario fijo e interino al computar el tiempo de prestación de servicios. STS-CONT 663/2024, de 18 de abril. <i>María Areta Martínez</i> . .... | 427    |
| §43. Jurisdicción competente respecto de estadios previos a la contratación de empleados públicos en el caso de cambio en la composición del Tribunal calificador. STS-CONT 815/2024, de 13 de mayo. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ....                                                                                                                | 443    |
| §44. Indefensión por incorrecta dirección en la notificación imputable a un error del juzgado al confundir el código postal. STS-SOC 516/2024, de 2 de abril. <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i> . ....                                                                                                                                                    | 455    |
| §45. Prestación irregular de trabajo. Sanción a la empresa por obstrucción a la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. STS-SOC 531/2024, de 4 de abril. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i> . ....                                                                                                                                                 | 461    |
| §46. Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos. STS-SOC (Pleno) 544/2024, de 11 de abril. <i>Faustino Cavas Martínez</i> . ....                                                                         | 467    |
| §47. Planes de igualdad. Elaboración unilateral por la empresa ante la ausencia de representación legal y la prolongada incomparecencia sindical. STS-SOC (Pleno) 545/2024, de 11 de abril. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i> . ....                                                                                                                      | 477    |
| §48. El recurso de revisión al hilo de la concurrencia de beneficiarios de la pensión de viudedad. STS-SOC 567/2024, de 24 de abril. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i> . ....                                                                                                                                                                             | 483    |
| §49. Realizar una actividad de recreo durante la situación de IT por enfermedad común no es sancionable con el despido disciplinario si no perjudica su recuperación. STSJ-SOC Cantabria 291/2024, de 12 de abril. <i>Belén García Romero</i> . ....                                                                                                         | 489    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Página |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| §50. Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido. STSJ-SOC País Vasco 1040/2024, de 23 de abril. <i>María Emilia Casas Baamonde</i> . ....                                                                                                                   | 495    |
| §51. Interpretación civilista de finiquito laboral. STS-CIV 18/2024, de 9 de enero. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 515    |
| §52. Madre trabajadora a tiempo parcial, pero el parto es a tiempo completo. STS-SOC 689/2024, de 9 de mayo. <i>José Fernando Lousada Arochena</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 529    |
| §53. Accidente de trabajo. Infarto en el vestuario. Una necesaria revisión del criterio actual. STS-SOC 724/2024, de 22 de mayo. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 537    |
| §54. La declaración extemporánea sobre la decisión de reingreso en la excedencia voluntaria no supone la pérdida del derecho a la reincorporación. STS-SOC 726/2024, de 22 de mayo. <i>Francisco Vila Tierno</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 545    |
| §55. Juicios telemáticos y garantías procesales en el traslado de la prueba documental propuesta en el acto de juicio. Las imprecisas e insuficientes respuestas legales a esta problemática. STS-SOC 756/2024, de 29 de mayo. <i>Juan Martínez Moya</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                             | 555    |
| §56. «Del Mito a la «Realidad jurídica»: ¿La categoría laboral del trabajador «indefinido no fijo» se opone al Derecho de la Unión Europea en materia de empleo temporal y de no discriminación en el acceso al empleo público? ¿Es realmente disuasoria y ajustada a los principios de nuestro ordenamiento jurídico ante las reiteradas irregularidades en la contratación laboral cometidas por el empleador público?» ATSSOC (Pleno) de 30 de mayo de 2024 (RCUD núm. 5544/2023). <i>José Luis Monereo Pérez</i> . .... | 567    |
| §57. Uniformidad de vestimenta en el trabajo. Diferencia de trato injustificada y perjuicio económico para los trabajadores temporales. SAN-SOC 55/2024, de 20 de mayo. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 587    |
| §58. Declaración de incapacidad permanente y agotamiento de las posibilidades terapéuticas. STSJ-SOC Asturias 471/2024, de 2 de abril. <i>Ángel Arias Domínguez</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 593    |
| §59. Contrato de interinidad por vacante de más de tres años de duración: su calificación como «indefinido no fijo» (y no como «fijo»). STSJ-SOC Madrid 317/2024, de 10 de abril. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 601    |
| §60. Grupos de mensajería instantánea entre compañeros de trabajo: intimidad, privacidad y secreto. STSJ-SOC Baleares 198/2024, de 23 de abril. <i>Pilar Rivas Vallejo</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 611    |
| §61. Funcionarias interinas y su conversión en funcionarias fijas sin adquirir la condición de funcionarias de carrera. La temporalidad abusiva en el empleo público y su transformación judicial en fijeza como sanción, con el límite de la interpretación <i>contra legem</i> del Derecho español. STJUE (Sala Sexta) de 13 de junio de 2024 (Asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22). <i>María Emilia Casas Baamonde</i> . ....                                                                                         | 621    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Página |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| §62. Exigencia de periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en caso de extinciones de contrato causadas por la jubilación del empresario persona física. STJUE (Sala Segunda) de 11 de julio de 2024 (Asunto C-196/23). <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i> . ....                                                | 651    |
| §63. La fecha de la incapacidad permanente incide en la del cese de la obligación de cotizar al RETA. STS-CONT 1060/2024, de 13 de junio (Recurso de casación núm. 3832/2021). <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ...                                                                                                                   | 657    |
| §64. Despido disciplinario de trabajadora con reducción de jornada por cuidado de hijo tras registro de su bolso sin cumplir con las exigencias del artículo 18 del ET: es nulo y no improcedente en virtud del artículo 55.5.b) del ET. STS-SOC 874/2024, de 5 de junio. <i>Belén García Romero</i> . ....                              | 667    |
| §65. Control empresarial del uso del crédito horario y ausencia de vulneración del derecho de libertad sindical. STS-SOC 903/2024, de 11 de junio. <i>Francisco Vila Tierno</i> . ....                                                                                                                                                   | 675    |
| §66. Vulneración del derecho a la libertad sindical por la negativa de la empresa a facilitar al delegado sindical la información por este solicitada. STS-SOC 906/2024, de 11 de junio. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i> . ....                                                                                                     | 685    |
| §67. Las disposiciones legales para prevenir el encadenamiento abusivo de contratos temporales no pueden ser dejadas sin efecto en la negociación colectiva... y menos por una decisión empresarial. STS-SOC 925/2024, de 17 de junio. <i>José Fernando Lousada Arochena</i> . ...                                                       | 691    |
| §68. Alcance del principio de legalidad en la regulación del plazo de prescripción de las sanciones en el orden social. STS-SOC 927/2024, de 25 de junio. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i> . ....                                                                                                                                    | 697    |
| §69. ¿Qué hacer cuando descanso semanal y festivo laboral se solapan? STS-SOC 997/2024, de 9 de julio. <i>María Areta Martínez</i> . ....                                                                                                                                                                                                | 705    |
| §70. Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral. STSJ-SOC Galicia 2396/2024, 20 de mayo. <i>Ángel Arias Domínguez</i> . ....                                                                                                                                                                                       | 715    |
| §71. La posible brecha salarial en la aviación a los ojos del TJUE: el diferente valor del trabajo de pilotos y azafatas. STJUE (Sala Cuarta) de 4 de octubre de 2024 (Asunto C-314/23). <i>Susana María Molina Gutiérrez</i> . ....                                                                                                     | 723    |
| §72. Protección constitucional de la discriminación por identidad de género: prueba indiciaria y carga probatoria. STC (Sala Segunda) 81/2024, de 3 de junio. <i>Pilar Rivas Vallejo</i> . ....                                                                                                                                          | 733    |
| §73. Entrada y registro judicialmente autorizada en el domicilio de una empresa: los interrogatorios sorpresivos a trabajadores y directivos realizados por la Administración tributaria vulneran el derecho de defensa, pero no el de inviolabilidad del domicilio. STS-CONT 1173/2024, de 2 de julio. <i>Juan Martínez Moya</i> . .... | 743    |
| §74. Infracotización derivada de pactos individuales en masa sobre descuelgue. STS-CONT 1235/2024, de 9 de julio. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ....                                                                                                                                                                               | 755    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Página |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| §75. Nulidad de la modificación introducida en una bolsa de trabajo por contradecir la cláusula 5.ª de la Directiva 99/70. STS-SOC 925/2024, de 17 de junio. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> . ....                                                                                                                                                                                                                            | 767    |
| §76. Los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia y sus límites intrínsecos en el Derecho interno y comunitario. STS-SOC 959/2024, de 26 de junio. <i>José Luis Monereo Pérez</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                   | 779    |
| §77. Subsidio por desempleo para mayores de 52 años. Obligación de estar inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de la prestación de desempleo. STS-SOC 991/2024, de 9 de julio. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i> . ....                                                                                                                                                                                            | 795    |
| §78. Inexistencia de subrogación convencional en caso de asunción de la actividad de limpieza por un trabajador autónomo sin empleados. STS-SOC 1013/2024, de 10 de julio. <i>Faustino Cavas Martínez</i> . ....                                                                                                                                                                                                                  | 803    |
| §79. El permiso retribuido por hospitalización de familiar o conviviente es de 5 días, ex artículo 37.3.b) del ET. Pero ¿qué pasa cuando el ingreso hospitalario dura menos de 5 días? SAN-SOC 157/2024, de 24 de julio. <i>María Areta Martínez</i> . ....                                                                                                                                                                       | 811    |
| §80. Trabajo autónomo no ficticio en plataformas digitales de reparto. Presunción legal de laboralidad y prueba de la autonomía de la actividad de reparto a través de plataformas digitales (caso GLOVO). Sentencia núm. 90/2024, de 26 de julio, del Juzgado núm. 10 Central de lo Contencioso-Administrativo. <i>María Emilia Casas Baamonde</i> . ....                                                                        | 821    |
| §81. Whistleblowing: un repaso a las condiciones de protección del denunciante de irregularidades a la luz de la STEDH de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan v. Armenia). STEDH de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan v. Armenia). <i>José Fernando Lousada Arochena</i> . ....                                                                                                                                                       | 839    |
| §82. La diferencia de trato entre jueces federales y los jueces de estados federados en cuanto a la posibilidad de aplazamiento de la edad de jubilación se basa en la pertenencia a una categoría profesional y, por tanto, no constituye una discriminación directa por razón de edad prohibida por la Directiva 2000/78/CE. STJUE (Sala Segunda) de 17 de octubre de 2024 (Asunto C-349/23). <i>Belén García Romero</i> . .... | 849    |
| §83. Los pluses por trabajo nocturno o festivo ante las vacaciones funcionariales. STS-CONT 1499/2024, de 25 de septiembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ....                                                                                                                                                                                                                                                              | 859    |
| §84. Proceso de conflicto colectivo y acceso a la información del registro de jornada por los representantes legales de los trabajadores. Sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y las exigencias procesales del recurso de casación. STS-SOC 1142/2024, de 17 de septiembre. <i>María Emilia Casas Baamonde</i> . ....                                                                                                   | 869    |
| §85. Falso cooperativismo y existencia de relación laboral (caso Servicarne). STS-SOC 1154/2024, de 24 de septiembre. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i> . ...                                                                                                                                                                                                                                                                        | 883    |
| §86. Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras. STS-SOC 1161/2024, de 24 de septiembre. <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i> . ....                                                                                                                                                  | 893    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Página |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| §87. Requisitos de la comunicación escrita de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de carácter económico. STS-SOC 1171/2024, de 25 septiembre. <i>Carlos Hugo Preciado Domènech</i> . ....                                                                                                                             | 901    |
| §88. Promotores de empleo de los Servicios Públicos en el marco de subvenciones del ámbito laboral con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y la calificación de su despido. STS-SOC 1183/2024, de 26 de septiembre. <i>Susana María Molina Gutiérrez</i> . ....                                                                | 907    |
| §89. ¿Quién fija y cómo se fija el <i>dies a quo</i> del permiso retribuido del artículo 37.3.b) del ET? SAN-SOC 102/2024, de 12 de setiembre. <i>María Areta Martínez</i> . ....                                                                                                                                                        | 915    |
| §90. ¿La aplicación del principio de proporcionalidad en el cómputo de los servicios a tiempo parcial frente a los prestados a tiempo completo dentro de un proceso de estabilización viene avalada por los parámetros de mérito y capacidad? STSJ-CONT Galicia 626/2024, de 20 de septiembre. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> . .... | 927    |
| §91. Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias. STS-SOC 1250/2024 de 18 noviembre, y STS-SOC 1350/2024 de 19 diciembre. <i>Antonio V. Sempere Navarro</i> . ....                                                                                                                                           | 937    |
| §92. Prestación de servicios y cesión de trabajadores: concepto de empresa de trabajo temporal en el Derecho de la Unión. STJUE (Sala Séptima) de 24 de octubre de 2024 (Asunto C-441/23). <i>Pilar Rivas Vallejo</i> . ....                                                                                                             | 947    |
| §93. Castigo laboral <i>versus</i> crimen empresarial. Control empresarial de dispositivos electrónicos para uso laboral y su repercusión en los delitos contra la intimidad. STS-PEN 889/2024, de 23 de octubre. <i>Magdalena Nogueira Guastavino</i> . ....                                                                            | 955    |
| §94. Extinción de contrato indefinido no fijo por cobertura de vacante: derecho a la percepción de la indemnización con independencia de la celebración de un nuevo contrato temporal. STS-SOC 1178/2024, de 25 de septiembre. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i> . ....                                                                 | 963    |
| §95. Reintegro de prestaciones indebidas por desempleo y doctrina TEDH Čakarević v. Croatia: ¿colmando o integrando lagunas normativas? STS-SOC 1186/2024, de 15 de octubre. <i>Juan Martínez Moya</i> . ....                                                                                                                            | 973    |
| §96. La apropiación indebida de cupones descuento destinados a los clientes es causa de despido disciplinario, sin importar el valor económico de lo apropiado. STS-SOC 1195/2024, de 15 de octubre. <i>Faus-tino Cavas Martínez</i> . ....                                                                                              | 983    |
| §97. Derecho de huelga y límites de los poderes de reacción empresariales: esquirolaje interno. STS-SOC 1199/2024, de 16 de octubre. <i>José Luis Monereo Pérez</i> . ....                                                                                                                                                               | 991    |
| §98. Pensión de viudedad e interpretación flexible de la condición de víctima de violencia de género. STS-SOC 1206/2024, de 17 de octubre. <i>Francisco Vila Tierno</i> . ....                                                                                                                                                           | 1009   |
| §99. Acerca de la legalidad del descuento aplicado en retribución variable por ausencia al trabajo motivada por IT, disfrute de determinados permisos relacionados con la conciliación o suspensión de empleo suel-                                                                                                                      |        |

|                                                                                                                                                                                       | Página |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| do por sanción disciplinaria. SAN-SOC 132/2024, de 28 de octubre. <i>Belén García Romero</i> . ....                                                                                   | 1017   |
| §100. Consideración laboral del accidente de tráfico con presencia de drogas estupefacientes. STSJ-SOC Extremadura 534/2024, de 10 de septiembre. <i>Ángel Arias Domínguez</i> . .... | 1027   |
| Índice de órganos judiciales. ....                                                                                                                                                    | 1037   |
| Índice de autores. ....                                                                                                                                                               | 1047   |
| Índice de conceptos. ....                                                                                                                                                             | 1049   |

contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, y mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas ( STS 23 septiembre 2014, rec.66/2014)." Exigencia con la que no se pretende aplicar al recurrente un rigorismo puramente formal, que sería contrario al derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24.1 CE, sino, bien al contrario, garantizar ese mismo derecho a los recurridos, en tanto que la estimación de un recurso que ha sido defectuosamente planteado supone dejar en indefensión a la parte contraria, en cuanto obliga al Tribunal a adoptar postura de parte para subsanar de oficio los defectos en los que haya podido incurrir el recurrente, viéndose obligado a identificar las normas legales que no han sido invocadas en el recurso cuya posible infracción dé lugar a casar la sentencia, y al hilo de ello construir los argumentos jurídicos que conducen a su vulneración que no fueron articulados por la recurrente, privando de esta forma a la recurrida de la posibilidad de defenderse de unas alegaciones que ni tan siquiera habían sido esgrimidas en el escrito de recurso. 5. La Sala considera que, si bien el motivo tiene una redacción manifiestamente mejorable, consideramos que es suficientemente claro y no provoca indefensión a la contraparte, por cuanto defiende básicamente que, el excedente no tiene un derecho mecánico a la reincorporación tras la finalización del período de excedencia, que está condicionado a la existencia de vacante adecuada, de manera que, cuando se solicita la reincorporación y la empresa la niega por inexistencia de vacante, el hecho de que reconozca en conciliación que se ha producido un despido y admita su improcedencia, no comporta en absoluto que el trabajador sea considerado en alta o en situación asimilada al alta, puesto que no fue readmitido por la empresa, quien no le abonó, siquiera, salarios de tramitación. Consideramos, por tanto, que el recurso ha cumplido básicamente con las exigencias de las normas mencionadas más arriba y no han generado ningún tipo de indefensión a la demandante, quien ha impugnado debidamente el recurso de casación, como razonaremos a continuación. El examen de la competencia objetiva es una cuestión de orden público procesal que debe examinarse de oficio porque "se encuentra en juego el derecho al juez natural predeterminado por la Ley que forma parte del derecho constitucional a una tutela judicial efectiva (art. 24-2 de la Constitución)" [ sentencia del TS 578/2019 de 11 julio (rec.58/2018)].

6. ^ El examen de la competencia objetiva es una cuestión de orden público procesal que debe examinarse de oficio porque "se encuentra en juego el derecho al juez natural predeterminado por la Ley que forma parte del derecho constitucional a una tutela judicial efectiva (art. 24-2 de la Constitución)" [ sentencia del TS 578/2019 de 11 julio (rec.58/2018)].

## Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 4/2024

### § 39 Permiso laboral retribuido para acompañamiento médico de familiar previsto en el plan de igualdad: condiciones para su reconocimiento.

**Belén García Romero**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*

**Resumen:** El Tribunal Supremo resuelve la controversia relativa a la interpretación de un precepto del Plan de Igualdad de una empresa, en la que se reconoce un permiso retribuido para acompañamiento de familiar a consulta médica. Aplicando los criterios de interpretación de los convenios colectivos, concluye que cuando se trate de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes, únicamente procede cuando aquellas estén cargo de la persona trabajadora.

**Palabras clave:** Plan de igualdad. Permiso laboral retribuido. Conciliación vida laboral y familiar. Acompañamiento al médico de familiar.

**Abstract:** The Supreme Court resolves the controversy regarding the interpretation of a provision of a company's Equality Plan, which recognises paid leave for accompanying a family member to medical care. Applying the criteria for the interpretation of collective agreements, it concludes that in the case of sons, daughters, fathers, mothers and dependents, it is only applicable when they are in the care of the worker.

**Keywords:** Equality plan. Paid leave. Reconciliation of work and family life. Accompanying a family member to the doctor.

#### I. Introducción

La presente sentencia resuelve tres recursos de casación interpuestos en el marco de un procedimiento de conflicto colectivo frente a la Sentencia número 220/2021, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 21 de octubre de 2021.

En este caso, se discute la extensión de las medidas de conciliación previstas en el plan de igualdad de la empresa; concretamente, la relativa al permiso laboral retribuido para acompañamiento de familiar a consulta médica. Para la interpretación del precepto controvertido, la Sala IV del Tribunal Supremo únicamente aplica su propia doctrina relativa a la interpretación de los convenios colectivos, sin que se sienta vinculada por la solución contenida en otras sentencias anteriores de la propia Sala en las que se ha debatido acerca del alcance de otros derechos de conciliación de origen convencional, al estimar que se trata de hechos y preceptos distintos al del supuesto analizado.

#### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 496/2024, de 20 de marzo.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** RCUd núm. 79/2022.

**ECLI:ES:TS:2024:1793.**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

#### 1. Problema suscitado

La cuestión a resolver en los tres recursos de casación interpuestos radica en determinar si las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del conflicto colectivo tienen derecho al acompañamiento al médico del padre o la madre, sin que sea necesario que los mismos estén a cargo de la persona trabajadora, ni sean dependientes, y, consecuentemente con lo anterior, que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

#### 2. Antecedentes de hecho

El 30 de junio de 2021, el sindicato CCOO formuló demanda de conflicto colectivo contra la mercantil SERVIFORM, SA, a la que se adhirieron los sindicatos ELA, FI-USO, UGT y CSIF que versa sobre la interpretación de una concreta medida de conciliación contenida en el Plan de Igualdad, dado que la empresa no está permitiendo el uso de la bolsa de horas para acompañamiento del padre o la madre de los trabajadores, si ellos no son dependientes.

En su demanda pedía que "(...) se declare el derecho de las personas trabajadoras al disfrute de las 35 horas para acompañamiento al médico del padre o la madre, sin que sea necesario que los mismos estén a cargo de la persona trabajadora, ni sean dependientes, y en consecuencia con lo anterior que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración".

Dicho conflicto afecta a todos los trabajadores de dicha entidad que tiene centros de trabajo situados en diversas Comunidades Autónomas, siendo, por tanto, competente para resolver el litigio en la instancia la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Este órgano judicial dictó sentencia el 21 de octubre de 2021, desestimando la demanda.

Como hechos probados, la mencionada sentencia expresa el contenido del artículo 28.2 del Convenio colectivo de Contact Center, el contenido del Plan de Igualdad de la empresa y el contenido del acta de la reunión de la mesa negociadora del plan de igualdad de 2 de octubre de 2020.

Contra la misma se formula recurso de casación por parte de FS-CCOO, CSIF y USO.

### IV. Posición de las partes

- La parte recurrente- los sindicatos FS-CCOO, CSIF y USO- afirma que se han infringido los artículos 3, 1281 y siguientes del Código Civil que fueron aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, porque el primer criterio interpretativo es el sentido literal de las palabras, cuando los términos son claros y cuando no hay lugar a dudas no se debe acudir a otro canon hermenéutico, y en el caso presente las palabras no pueden ser

más claras y el criterio de la sentencia recurrida sería contrario a la finalidad de la conciliación de la vida familiar y laboral.

- La impugnante -la empresa Servinform, S.A- pide la desestimación de los tres recursos y la confirmación de la sentencia recurrida, aduciendo que del redactado del artículo controvertido del plan de igualdad se desprende que las horas de acompañamiento se extenderán a hijos, hijas, padres, madres y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora. Entiende que el calificativo "a cargo de la persona trabajadora" se extiende tanto a padre, madre como a personas dependientes. Sostiene que prueba de ello es que de dicho redactado se excluye a los cónyuges y parejas de hecho, no exigiéndose para los mismos estar a cargo de la persona trabajadora, sino que se acuda a pruebas que requieran acompañamiento.
- El Ministerio Fiscal pide la desestimación del motivo, considerando que la AN ha interpretado razonablemente el convenio colectivo, entendiendo que la voluntad de las partes es reconocer el permiso retribuido cuando este sea necesario para conciliar la vida personal y familiar, que evidentemente no es tal cuando la persona cuyo acompañamiento se solicita, lleva a cabo una vida completamente independiente del trabajador y, por tanto, no esté a cargo de la persona trabajadora.

### V. Normativa aplicable al caso

Además de los preceptos del convenio colectivo de Contact Center (art. 28.2) y del Plan de Igualdad de la empresa impugnante, resultan aplicables los artículos 3.1 (criterios de interpretación de las normas jurídicas) y 1281 y siguientes del Código Civil (interpretación de los contratos) y las principales normas que conforman el marco legal del plan de igualdad, como son el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), y artículo 7 f) del reglamento de desarrollo de la citada Ley, aprobado por RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Convenio colectivo de Contact Center:

- Art. 28.2: "El personal tendrá derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso".

Plan de igualdad de la empresa SERVIFORM, S.A:

- "La bolsa de 35 horas anuales retribuidas para asistencia médica de la seguridad social a que hace referencia en artículo 28.2 del CC de Contact Center se hará extensible a todo el personal de Servinform extendiendo su uso al acompañamiento a consulta médica de la seguridad social de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, así como al/la cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica debidamente justificada. (...)

Código Civil (CC):

- Art. 3.1 CC: "1. Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas".

- Art. 1281 CC: "Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas" (...)
- Art. 1282 CC: "Para juzgar la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato"
- Art. 1285 CC: "Las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas ellas".

LOIEMH: Art. 46 (contenido y finalidad de los planes de igualdad):

"1.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo (...)"

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

(...)

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- RD 901/2020, de 13 de octubre: art. 7 f), en donde figura, entre las materias objeto de diagnóstico, el "Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral."

## VI. Doctrina básica

Al centrarse la controversia en la interpretación de un precepto del Convenio Colectivo, la Sala IV del Tribunal Supremo considera oportuno traer a colación la doctrina de la misma Sala relativa a la interpretación de los Convenios Colectivos, que se resume en su STS núm 534/2023, de 19 de julio (Rec. 16/2021).

De acuerdo con la referida doctrina: "atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre de 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el espiguelo".

De otro lado, la Sala ha precisado que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio (...) debe prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre otras muchas).

En cuanto a su papel en el recurso de casación "la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC (...)" (SSTS 904/2020, de 13 de octubre, Rec. 132/2019; y 1135/2020, de 21 de diciembre, Rec. 76/2019; entre otras).

## VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, resuelve:

"1. Desestimar los recursos de casación interpuestos por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (FS-CCOO), la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Unión Sindical Obrera (USO), contra la sentencia núm. 220/2021, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el día 21/10/2021 en procedimiento de conflicto colectivo núm. 204/2021, instado por FS-CCOO frente a SERVIFORM, S.A.

2. Confirmar la sentencia recurrida y declarar su firmeza."

Todo ello, sin costas, conforme al art. 235 LRJS.

## VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes más relevantes de la sentencia glosada se encuentran recogidos en su Fundamento de Derecho Segundo, apartados 2 y 3:

2.- Al centrarse la controversia en la interpretación de un precepto del Convenio Colectivo, parece oportuno traer a colación la doctrina de esta Sala relativa a la interpretación de los Convenios colectivos, que se resume en nuestra STS núm. 534/2023, de 19 de julio, Rec. 16/2021 (...).

3.- (...)

Para la correcta exégesis de este apartado del plan de igualdad, conviene empezar por una breve mención de su marco legal. (...)

(...)

Por tanto, el criterio teleológico del plan de igualdad, en general, y del precepto objeto de exégesis, en particular, es el de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de género, regulando, entre otras medidas, las que supongan un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Sentadas tales premisas, la interpretación llevada a cabo por la sentencia recurrida no infringe ninguno de los preceptos que denuncia la recurrente.

(...)

De la literalidad del precepto resulta que se está extendiendo un derecho contemplado en el convenio colectivo aplicable (art. 28.3), consistente en 35 horas anuales retribuidas para las personas trabajadoras para la asistencia médica de la seguridad social; a otros supuestos no previstos en dicho convenio. (...)

- La interpretación efectuada por la sentencia recurrida se ajusta al tenor literal, puesto que se establecen dos colectivos distintos de personas a acompañar a consulta médica: (...)

Del tenor literal resulta que el primer colectivo se exige que esté a cargo de la persona trabajadora, no así el segundo colectivo.

- La interpretación sistemática o contextual, (arts. 3.1 y 1285 CC) confirma el criterio literal. La necesidad de acompañamiento es un requisito obvio por la propia finalidad de la norma (fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral) y resulta aplicable a ambos colectivos. Sin embargo, sólo se explicita en el caso del cónyuge o pareja de hecho porque en el caso de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes, se exige que estén a cargo de la persona trabajadora, lo que ya implica por sí la necesidad de acompañamiento.

-La interpretación histórica (...) corrobora el literal y el contextual.

El criterio teleológico cierra la interpretación en el sentido apuntado por la sentencia recurrida; si la finalidad es conciliar la vida familiar y laboral, no se entiende cómo puede alcanzar la misma cuando se trata de acompañamientos que no son necesarios, sea porque se trate de personas que no están a cargo de la persona trabajadora, sea porque se trate de cónyuge o pareja de hecho que no precise de ese acompañamiento.

(...)

Pues bien, dicha perspectiva [de género] ha sido plenamente incorporada en la sentencia recurrida, cuando alude a la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral que posee el precepto objeto de exégesis (...).

#### IX. Comentario

La sentencia objeto de comentario aplica la doctrina de la propia Sala relativa a la interpretación de los Convenios Colectivos. Asimismo, tiene en cuenta el marco legal de los planes de igualdad para la correcta exégesis de la medida de conciliación contenida en el plan de igualdad de la empresa impugnante, en especial, el artículo 46 de la LOIEMH, sobre contenido y finalidad de tales planes, así como el artículo 7 f) del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Considera que "el criterio teleológico del plan de igualdad, en general, y del precepto objeto de exégesis, en particular, es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de género, regulando, entre otras medidas, las que supongan un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral".

Teniendo ello en cuenta, estima que la interpretación llevada a cabo por la Audiencia nacional en la resolución recurrida no infringe ninguno de los preceptos que denuncia la recurrente.

Del análisis del artículo 28.2 del Convenio de Contact Center y de la medida de conciliación contenida en el plan de igualdad resulta que se está extendiendo un derecho convencional a otros supuestos no previstos en el convenio colectivo.

- En cuanto a la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la misma se ajusta al tenor literal, puesto que se establecen dos colectivos distintos de personas susceptibles de ser acompañadas a consulta médica:

- De un lado, "hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora".
- De otro lado, "cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica".

De tal redacción se deriva la exigencia únicamente para el primer colectivo de estar a cargo de la persona trabajadora.

Para el Alto Tribunal, "la interpretación sistemática o contextual (arts. 3.1 y 1285 CC) confirma el criterio literal", por cuanto "la necesidad de acompañamiento es un requisito obvio por la propia finalidad de la norma" que es la de "fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, y resulta aplicable a ambos colectivos", aunque solo se explicita en el caso del cónyuge o pareja de hecho, mientras que el

requisito de estar a cargo de la persona trabajadora únicamente se exige en el caso de los hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes, requisito que "implica por sí la necesidad de acompañamiento".

Igualmente, considera que el criterio histórico corrobora el literal y el contextual. En este punto la sentencia recurrida en su HP 5ª aporta como antecedente el acta de la reunión de la mesa negociadora del plan de igualdad, del que se desprende que la parte social pidió una ampliación de las horas médicas de acompañamiento de menores hasta 20 y la empresa accedió volver a consultar si se podía quedar en menos horas (15), pero incluyendo cónyuge, pareja de hecho, hijos/hijas (menores) y padres/madres.... "En ningún momento se desprende de este precedente que se pretenda extender a hijos/hijas no menores -no a cargo- ni tampoco a dependientes, padres o madres no a cargo".

Por último, estima que el criterio teleológico confirma también la interpretación realizada por la sentencia recurrida, teniendo en cuenta que la finalidad de la medida es la de conciliar la vida familiar y laboral, lo que lleva implícito que los acompañamientos sean necesarios, bien porque se trate de personas que están a cargo de la persona trabajadora, bien porque tratándose de su cónyuge o pareja de hecho este precise de ese acompañamiento.

Para concluir su análisis, el Tribunal Supremo considera que la perspectiva de género ha sido plenamente incorporada por en la sentencia recurrida, cuando alude a la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral que posee el precepto convencional objeto de exégesis.

Todo ello lleva a la Sala IV a considerar que la sentencia recurrida se ha ajustado a las normas de interpretación aplicables al caso, por lo que procede desestimar el recurso interpuesto contra la misma por la FS-CCOO.

#### X. Apunte final

La sentencia TS-SOC núm. 496/2024 analiza la extensión de un derecho laboral de origen convencional poniendo el foco en su finalidad como medida de conciliación de la vida laboral y familiar.

De acuerdo con el tenor literal de la medida recogida en el Plan de Igualdad de la empresa, se reconoce a la persona trabajadora el derecho a un permiso laboral retribuido para el acompañamiento a consulta médica de "hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora", y de "cónyuge o pareja de hecho, en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica".

La disputa versa sobre si es necesario que el primer grupo de personas necesitadas de acompañamiento estén a cargo de la persona trabajadora. Para la parte recurrente, la interpretación literal de las palabras y el criterio teleológico conduce a entender que la finalidad de la medida es permitir que la persona trabajadora pueda acudir y acompañar a las consultas médicas a hijos y padres con independencia de que sean personas a su cargo o no, y a personas dependientes que sí lo estén, debiendo únicamente la persona trabajadora alegar la necesidad de acompañar a dichos sujetos al médico, no si estos son independientes.

En cambio, para el Ministerio Fiscal y para el Tribunal Supremo, la doctrina correcta se recoge en la sentencia recurrida, que interpreta que del tenor literal resulta que es necesario que todos los sujetos que forman parte del primer colectivo estén a cargo de la persona trabajadora.

El concepto de estar "a cargo" es clave en este asunto, cuando el derecho que se pretende ejercer se refiere al acompañamiento de "hijos, hijas, padres, madres y personas dependientes" y, sin embargo, no se precisa en la sentencia el significado concreto que se atribuye a tal término.

Nuestro ordenamiento jurídico delimita el concepto de "hijo o menor a cargo" en relación con las asignaciones económicas de la Seguridad Social, señalando que se considera tal "a aquel que conviva y dependa económicamente del beneficiario (...)" (artículo 9 del RD 1335/2005, de 11 de noviembre). Asimismo, en relación con las prestaciones por muerte y supervivencia, se establece como requisito que "se pruebe que convivan con el causante y a sus expensas". Así sucede, concretamente en relación con la pensión de orfandad en el caso de los hijos del cónyuge superviviente (art. 16.3 b) Orden 13 de febrero de 1967-OMS), y también en lo que respecta a los beneficiarios de las prestaciones en favor de familiares (art. 22. 1 c) OMS).

En definitiva, allí donde el legislador ha definido qué se entiende por "estar a cargo", exige una doble condición, esto es, la convivencia y la dependencia económica del causante con el beneficiario del derecho.

Por otro lado, si nos atenemos al concepto dado en el Diccionario panhispánico del español jurídico (2023), en su primera acepción, "a cargo de" significa "Al cuidado o supervisión de una persona o institución". En la misma línea, en el Diccionario de la RAE, la locución "a cargo de" sirve "para indicar que algo está confiado al cuidado de una persona". En otras palabras, de acuerdo con esta definición, la necesidad de conciliar para acompañamiento al médico estaría justificada por la falta de autonomía del sujeto que está al cuidado o bajo la supervisión de la persona trabajadora, incluso aunque no exista convivencia.

Pero ¿Cuál es el sentido atribuido a tal expresión en la Sentencia recurrida en el marco de la medida del Plan de Igualdad objeto de controversia respecto de los parientes en primer grado?

Parece evidente que en ella se acoge la interpretación más restrictiva. En efecto, según resulta, para la AN y el TS, la necesidad de conciliación únicamente se suscita cuando existe dependencia entre la persona precisada de asistencia médica y el trabajador. En la sentencia recurrida (FJ 4) se señala que "Carece de sentido pretender que el permiso se extienda a familiares (pensemos en hijos mayores de 18 años o padres que no están al cuidado del trabajador, pensemos incluso que unos y otros pueden vivir de forma independiente), máxime cuando ningún requisito adicional se exige atendiendo a la gravedad o imposibilidad de acudir a la consulta médica". Para la Audiencia Nacional, una interpretación más flexible "ampliaría de modo abusivo, por carencia de causa razonable el uso de este permiso que, además, (...) es retribuido con cargo al empresario".

#### § 40 Despido de una persona trabajadora en incapacidad temporal, ¿nulidad o improcedencia?

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

**Resumen:** El despido de un trabajador en incapacidad temporal no siempre es nulo. Para que tenga dicha consideración, además de producirse en el arco temporal correspondiente, debe constatar que responde a una motivación discriminatoria. La Ley 15/2022 no determina que el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal sea nulo siempre y en todo caso, pues lo decisivo al respecto es que exista un trato discriminatorio derivado precisamente de la enfermedad que padece la persona trabajadora y que sea precisamente esa circunstancia la que ha motivado la decisión extintiva.

**Palabras clave:** Despido. Incapacidad temporal de la persona trabajadora. Despido discriminatorio por enfermedad.

**Abstract:** The dismissal of a worker on temporary disability is not always null and void. In order for it to be considered as such, in addition to occurring within the relevant time frame, it must be established that it responds to a discriminatory reasoning. Law 15/2022 does not determine that the dismissal of a worker in a situation of temporary incapacity is null and void always and in any case, since the decisive thing in this regard is that there is discriminatory treatment derived precisely from the illness suffered by the worker and that it is precisely that circumstance that has motivated the decision to terminate.

**Keywords:** Dismissal. Temporary disability of the worker. Discriminatory dismissal due to illness.

#### I. Introducción

La cuestión fundamental que se analiza en la resolución objeto de comentario es si el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal debe considerarse nulo en todo caso. Tres datos deben manejarse para facilitar una respuesta técnicamente correcta.

En primer lugar, que en los últimos años la jurisprudencia del TJUE aprecia que las situaciones de incapacidad laboral de larga duración o por enfermedades muy limitadoras de la capacidad laboral pueden ser asimilables a las situaciones que derivan de la discapacidad de la persona trabajadora. Un despido basado en la discapacidad del sujeto puede ser considerado discriminatorio, y, por tanto, nulo, por lo que se abre la posibilidad a considerarlo así también para situaciones de incapacidad temporal.