

A continuación, compartimos el análisis de Gemma Fabregat, Of Counsel de Sagardoy, sobre cuatro sentencias recientes que tratan aspectos relevantes del derecho laboral y la igualdad en el trabajo. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave de cada resolución y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas.

- Discriminación Indirecta por Asociación – Ajustes Razonables
- Incentivos Variables y Períodos de IT: Imposibilidad de Minoración Unilateral
- Riesgo durante el Embarazo, Retribución y Discriminación
- Vulneración del Derecho de Huelga en y por un Sindicato

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR ASOCIACIÓN. AJUSTES RAZONABLES

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025 constituye un hito en la interpretación de la Directiva 2000/78/CE, al reconocer expresamente que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se extiende también a los trabajadores que, sin ser ellos mismos discapacitados, resultan perjudicados en el empleo por la atención que prestan a un familiar con discapacidad (discriminación por asociación). Asimismo, el Tribunal declara que el empresario está obligado a realizar ajustes razonables a favor de estos trabajadores-cuidadores, siempre que tales medidas no supongan una carga excesiva.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=304245&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=6455594>

1. Antecedentes y cuestiones planteadas

El litigio principal enfrentaba a G. L., agente de estación en la empresa, que solicitó reiteradamente ser destinada a un puesto con horario fijo de mañana para poder atender a su hijo menor con discapacidad grave e invalidez total. La empresa solo le concedió ajustes provisionales, lo que motivó la presentación de demanda por discriminación ante el Tribunale di Roma, desestimada en primera instancia y en apelación. En casación, la Corte suprema di cassazione elevó tres cuestiones prejudiciales al TJUE: i) si la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad puede ser invocada por un trabajador no discapacitado que sufre una desventaja vinculada a la atención de un hijo discapacitado; ii) si el art. 5 de la Directiva 2000/78 obliga a realizar ajustes razonables a favor de dicho trabajador-cuidador; y iii) la definición del concepto de «cuidador» relevante a efectos de la Directiva.

2. Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable

El TJUE recuerda que el horario de trabajo forma parte de las condiciones de empleo comprendidas en el art. 3.1.c) de la Directiva 2000/78 y que esta debe interpretarse de conformidad con los arts. 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y con la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Retomando la doctrina Coleman (C-303/06), el Tribunal extiende la protección frente a la discriminación indirecta por asociación, señalando que excluir a los cuidadores privaría a la Directiva de parte de su efecto útil. Cita también la sentencia CHEZ (C-83/14), que ya había reconocido la discriminación indirecta por asociación en el ámbito de la Directiva 2000/43. En cuanto a los ajustes razonables, el TJUE declara que el art. 5 de la Directiva impone al empresario la obligación de adoptar medidas como la fijación de turnos estables, reducción de jornada o reubicación del trabajador, siempre que no constituyan una carga excesiva, extremo que deberá valorar el juez nacional.

3. Parte dispositiva

«La prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad. Asimismo, el empresario está obligado a realizar ajustes razonables respecto de dicho trabajador, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario».

4. Conclusión

La sentencia C-38/24 amplía de forma significativa el alcance de la protección antidiscriminatoria en el Derecho de la Unión, al consolidar la doctrina de la

discriminación por asociación también en su modalidad de discriminación indirecta y reforzar el deber empresarial de realizar ajustes razonables en favor de los trabajadores-cuidadores. Este deber está limitado por la exigencia de que tales medidas no supongan una carga excesiva para el empresario, cuya apreciación requiere ponderar, entre otros factores, los costes económicos de la medida, el tamaño y los recursos de la empresa, así como la disponibilidad de ayudas públicas.

INCENTIVOS VARIABLES Y PERÍODOS DE IT: IMPOSIBILIDAD DE MINORACIÓN UNILATERAL

La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 725/2025, de 16 de julio, resuelve el recurso de casación unificadora interpuesto por una dependienta mayor de un establecimiento, contra la STSJ de Andalucía (sede Málaga) 1290/2023, de 12 de julio, que había reducido la cuantía reconocida en la instancia en concepto de incentivos anuales por ventas, descontando los días en que la trabajadora permaneció en situación de incapacidad temporal (IT) durante el periodo de devengo.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/173865baedd527baa0a8778d75e36f0d/20250801>

1. Antecedentes de hecho

La actora prestó servicios para la empresa entre 2000 y 2019, con un salario anual de 33.787,20 euros, percibiendo comisiones e incentivos variables en función de las ventas de la tienda (con topes de 1.650, 3.300 y 6.600 euros). En julio de 2019 la empresa comunicó el plan de incentivos para el período 1 de febrero de 2019–31 de enero de 2020, condicionado a la consecución del objetivo de ventas, con abono en nómina de marzo. Por el volumen de facturación alcanzado, a la trabajadora le correspondía el tramo máximo. Tras su despido en diciembre de 2019, reclamó el abono íntegro de los incentivos.

El Juzgado de lo Social nº5 de Málaga estimó parcialmente la demanda y condenó a la empresa a abonar 6.338,44 €, más el 10 % de interés de demora. En suplicación, el TSJ de Andalucía redujo la cuantía a 4.864,10 € al descontar 50 días de IT, aplicando un prorrateo proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

2. Tramitación procesal

La trabajadora interpuso recurso de casación unificadora, aportando como contraste la STS 68/2023, de 25 de enero (rcud 4265/2019), que resolvió un supuesto análogo en la FECYT, declarando improcedente la reducción de la retribución variable por periodos de IT. El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso, considerando ajustada la doctrina de la sentencia de contraste.

3. Fundamentos jurídicos

La Sala IV aprecia la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS, pues en ambos casos se discute si la empresa puede deducir unilateralmente los días de IT del devengo de incentivos variables. El Tribunal destaca que no es relevante que en el caso de contraste existiera previsión convencional sobre la retribución variable, ya que el elemento esencial es que en ambos supuestos la minoración se apoya exclusivamente en una decisión empresarial sin respaldo normativo.

En cuanto al fondo, el Tribunal Supremo recuerda su jurisprudencia consolidada (SSTS 5 octubre 2010, 10 noviembre 2010, 7 diciembre 2011, 6 noviembre 2012 y 16 noviembre 2015) conforme a la cual:

La retribución variable pactada, ya sea en convenio colectivo o en planes de objetivos comunicados por la empresa, no puede minorarse unilateralmente por periodos de IT.

La suspensión del contrato por IT no elimina el derecho a devengar el incentivo si concurren las condiciones objetivas pactadas.

Corresponde a la empresa acreditar que la deducción está prevista de forma expresa en la norma o convenio aplicable.

Asimismo, descarta que la cláusula unilateral incluida en la comunicación de incentivos —que prevé la pérdida del bonus por causar baja antes de finalizar el período de devengo— pueda justificar la reducción por IT, al carecer de soporte legal o convencional suficiente.

4. Fallo

El Tribunal Supremo estima el recurso, casa y anula la sentencia del TSJ de Andalucía y confirma la de instancia, reconociendo el derecho de la trabajadora a percibir íntegramente el incentivo anual (6.338,44 € más intereses). No se hace pronunciamiento en costas (art. 235.1 LRJS).

5. Conclusión

La STS 725/2025 consolida una doctrina garantista en materia de incentivos variables, al reafirmar que el tiempo de incapacidad temporal no justifica, por sí solo, la reducción proporcional de estos complementos salvo previsión expresa en norma o convenio. Refuerza el principio de indisponibilidad unilateral de la retribución y la necesidad de respetar los criterios objetivos de devengo comunicados a la plantilla.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RETRIBUCIÓN Y DISCRIMINACIÓN

La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 3806/2025, de 18 de julio, resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una médica especialista en ginecología contra la STSJ de Madrid 533/2023, de 31 de mayo, que había revocado la sentencia estimatoria del Juzgado de lo Social n.º 35 de Madrid. El litigio se centraba en determinar si la omisión del abono de las guardias médicas no realizadas durante los períodos de suspensión del contrato por riesgo en el embarazo, nacimiento y cuidado de menor y lactancia acumulada constituye discriminación por razón de sexo.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/507a89780e60e8aea0a8778d75e36f0d/20250911>

1. Antecedentes de hecho

La actora venía prestando servicios para un hospital desde 2010, percibiendo salario fijo y retribuciones variables por guardias que ascendían a unos 30.000 euros brutos anuales. Entre abril y octubre de 2022 su contrato estuvo suspendido sucesivamente por riesgo durante el embarazo, por nacimiento y cuidado de menor y por permiso de lactancia acumulada, percibiendo las correspondientes prestaciones de Seguridad Social y de la mutua, calculadas sobre el 100 % de la base de cotización. Durante estos períodos no percibió la parte proporcional de las guardias no realizadas, por lo que reclamó a la empresa el abono de dichas cantidades por entender vulnerado su derecho a la igualdad y no discriminación. El Juzgado de lo Social n.º 35 estimó la demanda, declaró la nulidad de la conducta empresarial y condenó a la compañía al pago de 15.974,61 €, absolviendo a la mutua y al INSS.

2. Tramitación procesal

Interpuesto recurso de suplicación por la empresa, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid dictó sentencia 533/2023, estimando el recurso y desestimando la demanda. Consideró que la falta de devengo salarial durante la suspensión del contrato deriva de imperativo legal, sin que exista vulneración del principio de igualdad puesto que la actora percibió la prestación de Seguridad Social en cuantía equivalente al 100 % de la base de cotización. Frente a esta sentencia la trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como contraste la STS 43/2017, relativa a la supresión de guardias en un supuesto de adaptación de puesto de trabajo. El Ministerio Fiscal interesó la estimación del recurso.

3. Fundamentos jurídicos

La Sala IV comienza examinando el juicio de contradicción del art. 219.1 LRJS y concluye que no concurre identidad sustancial entre los supuestos comparados: en el caso recurrido el contrato estuvo suspendido, mientras que en la sentencia de contraste la trabajadora continuó prestando servicios en un puesto adaptado. El Tribunal recuerda que el art. 26 LPRL establece tres niveles de protección: adaptación de las condiciones de trabajo, cambio de puesto compatible con conservación de retribuciones y, en último término, suspensión del contrato con derecho a prestación económica. Subraya que esta prestación se calcula sobre la base de cotización previa e incluye todos los conceptos salariales, incluidas las guardias, garantizando el principio de conservación de derechos retributivos sin imponer a la empresa obligación de abono adicional.

4. Fallo

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, declara la firmeza de la STSJ de Madrid 533/2023 y confirma que, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o lactancia acumulada, la trabajadora únicamente tiene derecho a percibir la prestación de Seguridad Social correspondiente, sin que proceda el abono empresarial de las guardias no realizadas.

5. Conclusión

La STS 3806/2025 reafirma que la suspensión del contrato activa exclusivamente el derecho a la prestación de Seguridad Social calculada sobre el 100 % de la base reguladora, que incluye todos los conceptos salariales devengados en la mensualidad

anterior, incluidos los complementos por guardias. De este modo, el Tribunal descarta la existencia de discriminación por razón de sexo y confirma la doctrina conforme a la cual el principio de conservación de derechos retributivos se satisface plenamente mediante la prestación de Seguridad Social, sin que exista obligación empresarial de compensación adicional.

VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN Y POR UN SINDICATO

La Sentencia del Tribunal Supremo (Pleno de la Sala de lo Social) núm. 745/2025, de 18 de julio, resuelve los recursos de casación interpuestos por sindicato de Galicia y por quince letrados y graduados sociales de su departamento jurídico contra la STSJ de Galicia 1704/2023, de 27 de marzo. El litigio se centra en la valoración jurídica de los burofaxes remitidos por la empleadora el 24 de enero de 2023 durante una huelga convocada por el personal jurídico del sindicato, y en la procedencia y cuantificación de la indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d7adae38ad957de1a0a8778d75e36f0d/20250911>

1. Antecedentes de hecho

La huelga se inició el 23 de enero de 2023 tras años de congelación salarial. Entre los días 20 y 23 de enero los actores comunicaron a la dirección los señalamientos coincidentes, obteniendo respuestas dispares de los juzgados. El 24 de enero, la empleadora remitió burofaxes ordenando solicitar suspensiones, comparecer en caso de denegación y realizar las actuaciones procesales indispensables, bajo advertencia de responsabilidad profesional, laboral y civil. Los demandantes se reincorporaron y asumieron incluso tareas auxiliares. El 9 de febrero un auto de medidas cautelares permitió su reincorporación a la huelga; esta se suspendió el 2 de marzo tras alcanzarse un preacuerdo.

2. Tramitación procesal

La STSJ de Galicia 1704/2023 estimó parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales, al apreciar la vulneración del derecho de huelga por parte del sindicato de

Galicia. Reconoció a cada actor una indemnización de 25.000 euros, frente a los 120.005 euros solicitados en la demanda, y desestimó las alegaciones relativas a la libertad sindical, dignidad e integridad moral. Contra esta resolución interpusieron recurso de casación tanto el sindicato demandado como los trabajadores, interesando el Ministerio Fiscal la desestimación de ambos recursos. De la sentencia del TS, dictada en Pleno y parcialmente estimatoria del recurso de la demandada, se da cuenta de manera sucinta en cuanto sigue.

3. Fundamentos jurídicos

La Sala IV aborda en primer lugar el recurso de casación formulado por la empleadora, el sindicato.

Pues bien, en relación con el primer motivo, basado en la supuesta infracción del derecho a la tutela judicial efectiva, el TS descarta que la sentencia de instancia adolezca de insuficiencia fáctica o de incongruencia omisiva. La Sala IV recuerda que el art. 97.2 LRJS exige únicamente la exposición de los hechos probados y la motivación de la convicción judicial, requisitos que se cumplen en la resolución recurrida. Asimismo, rechaza la alegación de litispendencia o prejudicialidad suspensiva, precisando que la acción contencioso-administrativa sobre servicios mínimos no condiciona el enjuiciamiento en la jurisdicción social, cuyo objeto es distinto por deber determinar si los requerimientos empresariales vulneraron el derecho de huelga.

Seguidamente, el TS examina el motivo de revisión fáctica, recordando los estrictos requisitos que deben cumplirse para que pueda prosperar. De hecho, solo se estima la incorporación de los correos electrónicos de 16 y 17 de enero de 2023, en los que el sindicato solicitó la fijación de servicios mínimos y el comité intercentros rehusó su participación, así como la inclusión de la solicitud formal de servicios mínimos de 19 de enero. El resto de las adiciones o supresiones pretendidas se desestiman por carecer de relevancia o de soporte documental concluyente.

Sobre el fondo del litigio, el Tribunal reconstruye el contexto de la huelga y examina el contenido de los burofaxes remitidos por la empleadora, que motivaron la reincorporación de los trabajadores y, posteriormente, la interposición de la demanda de tutela.

La Sala distingue con precisión entre los servicios de seguridad y mantenimiento del art. 6.7 del RDL 17/1977 -destinados exclusivamente a garantizar la seguridad de las personas y bienes y la conservación de instalaciones- y los servicios mínimos del art. 10 del mismo texto, que constituyen un límite excepcional al derecho de huelga y cuya fijación corresponde a la autoridad administrativa. A juicio de la Sala, los requerimientos empresariales que en este caso se remiten constituyen una vulneración del derecho de huelga (art. 28 CE) por exigir una efectiva prestación de trabajo ordinario durante la huelga,

reproduciendo, en la práctica, los servicios mínimos previamente denegados y recurridos ante el orden contencioso por el sindicato empleador.

En cuanto a la cuantificación de la indemnización, la Sala IV del TS modera la suma fijada en la instancia, al considerarla excesiva y carente de base fáctica en algunos de los criterios invocados. Valora la breve duración de la vulneración, la ausencia de efectos ejemplificadores acreditados y el hecho de que la pluralidad de víctimas ya queda reflejada en indemnizaciones individualizadas. Con apoyo orientativo en los baremos de la LISOS, fija la cuantía en el mínimo del grado mínimo (7.501 euros por persona).

Para finalizar, examina el recurso de los actores, desestimando las alegaciones de vulneración de la libertad sindical y de la dignidad e integridad moral, al no acreditarse indicios de conducta antisindical ni de trato intimidatorio o degradante, por lo que no procede el incremento indemnizatorio interesado.

4. Fallo

El Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de casación de los actores y estima parcialmente el interpuesto por el sindicato, casando y anulando la sentencia recurrida únicamente en lo relativo a la cuantía de la indemnización adicional, que reduce a 7.501 euros para cada demandante. Se mantienen el resto de los pronunciamientos de la sentencia de instancia. No se imponen costas.

5. Conclusión

La STS 745/2025 (Pleno) constituye un pronunciamiento de gran relevancia en materia de conflicto colectivo y derecho de huelga, al reforzar la distinción entre servicios mínimos y servicios de seguridad y mantenimiento, declarar la nulidad de requerimientos empresariales que equivalen a imponer servicios mínimos no autorizados y moderar la cuantía de la indemnización por daños morales con criterios de proporcionalidad y coherencia con los baremos sancionadores de la LISOS.

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

