

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

- Plus de toxicidad: devengo por días naturales o días de trabajo efectivo.
- Directiva 2000/78, despido y discapacidad.
- Riesgo durante el embarazo, retribución y discriminación. STS 741/2025, de 18 de julio. Recurso de casación para la unificación de doctrina.

## PLUS DE TOXICIDAD: DEVENGO POR DÍAS NATURALES O DÍAS DE TRABAJO EFECTIVO

La sentencia que aquí nos ocupa, cual es la STS de 22 de octubre de 2025, rec. 4762/2023, resuelve una cuestión reiterada en materia de complementos salariales vinculados a condiciones especiales del puesto de trabajo: la forma de devengo del plus de toxicidad. El TS reafirma su doctrina consolidada y establece que este complemento solo se devenga por días de trabajo efectivo, salvo previsión expresa contraria del convenio colectivo, casando la interpretación de la STSJ del País Vasco 1054/2023, de 25 de abril, que había optado por el devengo por días naturales.

En cuanto sigue se diferenciará, para un mejor tratamiento, entre: 1.- Antecedentes y cuestiones planteadas; 2.- Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable; 3.- Parte dispositiva; 4.- Conclusión.

### 1. Antecedentes y cuestiones planteadas

El litigio tiene su origen en la reclamación de diferencias salariales formulada por un trabajador dedicado a la limpieza de unidades de metro, que solicitó el abono del plus de

toxicidad referido al periodo febrero 2019-mayo 2021, reclamando que su cálculo se efectuara por días naturales, y no únicamente por días de trabajo efectivo.

La sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao, de 18 de mayo de 2022, estimó parcialmente la demanda y reconoció el derecho al plus, pero calculado solo sobre los días efectivamente trabajados.

Ambas partes recurrieron en suplicación. El trabajador argumentó que el art. 6 del Convenio de Limpieza de Bizkaia fijaba el plus como porcentaje sobre salario base -de devengo mensual-, lo que permitiría su cálculo por días naturales. La empresa, por el contrario, negó el derecho al plus y, subsidiariamente, reiteró que solo era exigible cuando se hubiera prestado trabajo efectivo en condiciones tóxicas.

La STSJ País Vasco 1054/2023, de 25 de abril, estimó parcialmente el recurso del trabajador y declaró que el plus debía calcularse por días naturales, apoyándose en su vinculación porcentual al salario base.

Frente a ello, la empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la STSJ Asturias 4276/2007, que ante un precepto convencional análogo había fijado el devengo solo por días de trabajo efectivo.

La Sala aprecia la contradicción entre ambas resoluciones, dado que ambas analizan complementos de puesto de trabajo -toxicidad/peligrosidad- regulados mediante porcentajes sobre salario base, con idéntico problema jurídico sobre el devengo por días naturales o días efectivamente trabajados.

Con base en ello, admite el recurso y procede al examen del fondo.

## **2. Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable**

El TS refiere en los fundamentos jurídicos el marco legal y convencional aplicable. Así se cita el art. 6 del Convenio de Limpieza de Bizkaia, que regula los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y atribuye un incremento porcentual del salario base del 20 %, sin especificar si su devengo es mensual, por días naturales o por días de trabajo efectivo. Por su parte, también se hace referencia al art. 26.3 ET que define los complementos salariales y establece que los vinculados al puesto de trabajo no son consolidables salvo pacto en contrario.

La Sala articula su razonamiento a partir de una serie de principios jurisprudenciales reiterados. A saber,

- El plus de toxicidad es un complemento de puesto de trabajo que retribuye condiciones objetivas y específicas del mismo.
- Su hecho causante es la prestación efectiva del trabajo en condiciones tóxicas.
- Por ello, solo se devenga cuando el trabajador está expuesto a dichas condiciones.

- Se trata de un complemento no consolidable, ligado estrictamente a la situación de prestación del servicio.
- Salvo previsión expresa, no procede el cálculo por días naturales.

Se refuerza lo anterior expresamente la doctrina establecida en STS 443/2023, de 20 de junio, STS 1236/2023, de 21 de diciembre, así como las de 3 de mayo de 2012, de 19 de mayo de 2012, y de 19 de octubre de 2011, todas ellas refrendando que los complementos de puesto de trabajo solo se abonan en relación con los días de efectividad de la prestación.

La Sala afirma que la referencia del convenio colectivo a un porcentaje sobre salario base constituye una fórmula de cálculo, pero no altera la naturaleza del complemento ni el hecho causante. Es decir, que no convierte, por sí sola, el devengo en mensual o en días naturales.

Todo ello sin obviar, según el TS, que la interpretación del TSJ del País Vasco produciría un efecto distorsionador, al permitir percibir el plus en días en los que el trabajador no está expuesto a toxicidad alguna, lo que desvirtuaría su finalidad resarcitoria.

En consecuencia, y en coherencia con lo expuesto, el TS concluye que el art. 6 del Convenio de Bizkaia no contiene ninguna previsión que permita desvincular el devengo del plus de las condiciones efectivas del puesto, debiendo seguirse la doctrina de la sentencia de contraste en el sentido de circunscribir su devengo a los días laborables y no naturales.

### **3. Parte dispositiva**

Al concluir que el plus de toxicidad solo se devenga cuando el trabajador presta servicios en condiciones tóxicas y exclusivamente respecto de los días efectivamente trabajados, el TS resuelve estimando el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa. Lo que supone casar y anular la STSJ del País Vasco 1489/2023, de 15 de junio (Rec. 774/2023); y resolver el debate en suplicación, desestimando el recurso de la parte actora, confirmando la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de los de Bilbao, de 20 de diciembre de 2022, dictada en los autos 232/2022, que estimó parcialmente la demanda.

No ha lugar a la condena en costas.

### **4.- Conclusión**

La STS 1004/2025 reafirma de forma categórica la doctrina del TS sobre los complementos de puesto de trabajo: su devengo está condicionado exclusivamente al desempeño efectivo en las circunstancias que justifican el plus. El hecho de que el convenio establezca la cuantía mediante un porcentaje del salario base no convierte la percepción en mensual ni en diaria por días naturales. La Sala subraya que permitir el cobro del plus en días sin exposición supondría una alteración de su finalidad y una distorsión retributiva injustificada.

## DIRECTIVA 2000/78, DESPIDO Y DISCAPACIDAD

La sentencia *Pauni* constituye una clarificación decisiva en la intersección entre incapacidad temporal prolongada, despido y protección por discapacidad en el marco de la Directiva 2000/78/CE. El Tribunal de Justicia delimita con precisión cuándo una normativa nacional que fija un límite general de días de baja por año natural puede constituir una discriminación indirecta por motivos de discapacidad y cómo se articula ese límite con el deber empresarial de realizar ajustes razonables, que emerge como condición estructural de validez de la propia decisión extintiva.

En cuanto sigue se diferenciará, para un mejor tratamiento, entre: 1.- Antecedentes y cuestiones planteadas; 2.- Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable; 3.- Parte dispositiva; 4.- Conclusión.

### 1. Antecedentes y cuestiones planteadas

El asunto tiene su origen en el despido de P. M., trabajadora del sector de restauración, tras superar el límite de 180 días de baja remunerada por enfermedad en el año natural, fijado en el art. 173 del CCNL turismo–Confcommercio, al que puede añadirse -previa solicitud del trabajador- un período adicional no remunerado de 120 días (art. 174). El empleador, limitado por el art. 5 de la Ley n.º 300/1970, no podía conocer el diagnóstico ni la eventual discapacidad de la trabajadora.

P. M. había iniciado un proceso largo de incapacidad tras una hemorragia subaracnoidea; solicitó el reconocimiento administrativo de discapacidad el 4 de noviembre de 2022, pero no lo comunicó a la empresa. Su condición jurídica de persona con discapacidad fue reconocida en febrero de 2023, con posterioridad al despido.

Reurre alegando que el límite uniforme de 180 días constituye discriminación por motivos de discapacidad, al no prever un régimen específico para trabajadores discapacitados, y que el despido vulnera la Directiva 2000/78. Reclamó la nulidad, readmisión o, subsidiariamente, reparación económica y daños morales.

El Tribunale ordinario di Ravenna elevó cinco cuestiones prejudiciales centradas en:

- i) si los arts. 2.2 y 5 de la Directiva se oponen a la normativa italiana que fija límites uniformes de conservación del puesto para todos los trabajadores;
- ii) si, apreciada una eventual discriminación indirecta, la norma está objetivamente justificada;

iii) si el período adicional de 120 días no remunerados puede considerarse ajuste razonable;

iv) sí sería razonable exigir un período adicional remunerado;

v) si debe tenerse en cuenta la improbabilidad de reincorporación incluso con una ampliación remunerada.

El TJUE inadmitió las cuestiones cuarta y quinta por hipotéticas y no necesarias.

## **2. Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable**

El Tribunal parte de los conceptos fundamentales de la Directiva 2000/78 y de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, utilizada como parámetro interpretativo. Recuerda que el despido queda comprendido en el art. 3.1.c de la Directiva y que el concepto europeo de discapacidad exige una limitación de larga duración cuya valoración corresponde al juez nacional en la fecha del acto presuntamente discriminatorio.

### **Discriminación directa**

El Tribunal descarta la concurrencia de discriminación directa: la normativa se aplica por igual a todos los trabajadores y el criterio —el número de días de baja— no está indisolublemente ligado a la discapacidad.

### **Discriminación indirecta**

El Tribunal confirma que un límite general de 180 días de baja puede generar una desventaja particular para personas con discapacidad, en la medida en que están más expuestas a acumular bajas prolongadas y alcanzar ese umbral. Remite al órgano remitente la verificación empírica de dicha desventaja, recordando que no se exige una afectación “grave”, sino una desfavorable incidencia proporcionalmente superior.

### **Justificación objetiva**

El criterio puede ser compatible con la Directiva si:

-persigue una finalidad legítima de política social (asegurar capacidad y disponibilidad del trabajador para ejercer su actividad);

-los medios son adecuados y no van más allá de lo necesario.

El TJUE estima que la normativa parece adecuada: garantiza un amplio período de mantenimiento del empleo y faculta al empresario a extinguir cuando la ausencia se prolonga. La necesidad corresponde valorarla al juez nacional, atendiendo al contexto y a las eventuales disposiciones específicas que protejan a personas con discapacidad. El Tribunal subraya que la normativa fue concebida originariamente para cubrir también bajas relacionadas con discapacidad.

## **Relación con el artículo 5 de la Directiva (ajustes razonables)**

El análisis de proporcionalidad debe realizarse conjuntamente con el art. 5. La normativa nacional no puede constituir un obstáculo para el pleno respeto del deber de realizar ajustes razonables.

El período adicional no remunerado de 120 días no constituye un ajuste razonable, porque es una medida general y no individualizada. El ajuste razonable es una obligación empresarial adaptada a la situación concreta del trabajador, no un mecanismo general del convenio colectivo.

El TJUE subraya que, si el trabajador comunica su discapacidad, el empresario que decide extinguir tras agotar los 180 días debe acreditar haber realizado ajustes razonables o haber demostrado su carga excesiva. En caso contrario, la extinción sería incompatible con el efecto útil del art. 5, con el art. 27 de la Convención de la ONU y con el art. 26 de la Carta.

Esta afirmación es clave: la validez misma del despido depende del cumplimiento previo del deber de ajuste razonable.

### **Conclusión interpretativa**

1. Los arts. 2.2 y 5 de la Directiva no se oponen a un régimen nacional como el italiano (180 días remunerados + 120 no remunerados por solicitud), siempre que no exceda lo necesario para la finalidad legítima y no obstaculice la obligación de ajuste razonable.
2. El período de 120 días no remunerados no es un ajuste razonable.

## **3. Parte dispositiva**

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

**1)** Los artículos 2, apartado 2, y 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que confiere a un trabajador en situación de baja por enfermedad el derecho al mantenimiento de su empleo por un período remunerado y renovable de 180 días por año natural, al que puede añadirse, en determinados casos y a solicitud de ese trabajador, un período no remunerado y no renovable de 120 días, sin establecer un régimen específico para los trabajadores con discapacidad, siempre que:

–esa normativa nacional no vaya más allá de lo necesario para alcanzar la finalidad de política social consistente en asegurarse de la capacidad y de la disponibilidad del trabajador para ejercer su actividad profesional, y

–dicha normativa nacional no constituya una traba para el pleno respeto de las exigencias previstas en el citado artículo 5.

2) El artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición nacional que establece, en beneficio de un trabajador en situación de baja por enfermedad, pero sin tener en cuenta su eventual discapacidad, un período no remunerado de mantenimiento del empleo de 120 días, que se añade a un período remunerado de mantenimiento del empleo de 180 días, no constituye un «ajuste razonable», en el sentido del mencionado artículo.

#### 4. Conclusión

La sentencia *Pauni* ofrece una lectura sistemática y rigurosa del equilibrio entre límites generales de incapacidad temporal y protección por discapacidad. El TJUE admite la compatibilidad abstracta del régimen italiano con la Directiva 2000/78, pero subordina esa compatibilidad a una condición cardinal: el respeto estricto del deber de realizar ajustes razonables, cuyo incumplimiento, vacía de validez la propia extinción contractual cuando el motivo está relacionado con la discapacidad.

## RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RETRIBUCIÓN Y DISCRIMINACIÓN

STS 741/2025, de 18 de julio. Recurso de casación para la unificación de doctrina

La STS núm. 741/2025, 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.

En cuanto sigue se diferenciará, para un mejor tratamiento, entre: 1.- Antecedentes y cuestiones planteadas; 2.- Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable; 3.- Parte dispositiva; 4.- Conclusión

## **1. Antecedentes y cuestiones planteadas.**

La actora venía prestando servicios 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 Asepeyo, 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 de Madrid en sentencia de 21 de diciembre de 2022, estimó la demanda, declaró la nulidad de la conducta empresarial y condenó a Sanitas al pago de 15.974,61 €, absolviendo a la mutua y al INSS.

Interpuesto recurso de suplicación por la empresa, el TSJ de Madrid de 31 de mayo de 2023 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 MF interesó la estimación del recurso.

## **2. 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, en este caso, 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.

### 3. Fallo

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, declara la firmeza de la STSJ de Madrid 533/2023, de 31 de mayo (rec. 208/2023) que estimó el recurso de suplicación formulado contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 35 de los de Madrid de 21 de diciembre de 2022 (proc. 631/2022); 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.

No se adopta decisión especial en materia de costas procesales

### 4. 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.

AUTORA

**Gemma Fabregat**

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

