

EL IMPACTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA EN LA CONFIGURACIÓN DEL ACTUAL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

THE IMPACT OF EUROPEAN UNION LAW ON THE CONFIGURATION OF CURRENT SPANISH LABOUR LAW*

Javier Gárate Castro**

Universidad de Santiago de Compostela

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Un impacto común a todos los ordenamientos laborales de los Estados miembros y con origen destacado en las intervenciones normativas de la Unión en materia de política social. –3. Las intervenciones normativas de la Unión en materia de política social y sus efectos sobre el ordenamiento laboral español; 3.1. Sucinta valoración; 3.2. Ejemplos; 3.3. La mejorable adaptación del ordenamiento laboral español a las intervenciones normativas consideradas. La actividad del Tribunal de Justicia y de los jueces españoles como factor de amplificación del impacto de las aludidas intervenciones; 3.4. Especial consideración de relevantes fallos del Tribunal de Justicia desencadenantes de cambios normativos. –4. Bibliografía citada.

RESUMEN

Las intervenciones normativas de la Unión Europea en materia social han supuesto una importante transformación de los ordenamientos laborales nacionales, obligados a adoptar las medidas necesarias para acomodarse a los mandatos contenidos en aquellas. A través de tales cambios, los ordenamientos laborales nacionales presentan hoy grandes semejanzas en principios y contenidos. Ello es particularmente evidente en los ámbitos correspondientes a la «política social», en los que la referida transformación se ha producido a través de la armonización o aproximación de legislaciones nacionales perseguida por el Derecho de la Unión. Sin duda, el impacto de este sobre los ordenamientos laborales nacionales se ve amplificado, además de por las respuestas del Tribunal de Justicia a las peticiones de decisión prejudicial planteadas por los jueces nacionales en relación con la conformidad del derecho nacional a las directivas de la Unión, por la propia actividad de esos jueces, al plantear las peticiones de decisión prejudicial y al normalizar el tratamiento de los pleitos laborales y de seguridad social teniendo en cuenta las exigencias del Derecho de la Unión.

* Recibido el 5 de junio de 2025. Aprobado el 14 de julio de 2025.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ORCID ID 0000-0002-1109-72457) e Investigador Colaborador do Centro de Estudos Jurídicos, Económicos, Internacionais e Ambientais (CEJEIA) de la Universidade Lusíada de Lisboa. El presente estudio forma parte de los resultados del proyecto I+D+I PID2021-122254OB-I00 «La incidencia del Derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales», financiado por el MCIN y FEDER. Una manera de hacer Europa.

ABSTRACT

The European Union's regulatory interventions in social matters have led to a major transformation of national labour laws, which have been obliged to adopt the necessary measures to adapt to the mandates contained therein. As a result of these changes, national labour laws now show great similarities in principles and content. This is particularly evident in the areas corresponding to 'social policy', where the aforementioned transformation has taken place through the harmonisation or approximation of national legislation pursued by Union law. The impact of European Union law on national labour laws is undoubtedly amplified, in addition to the Court of Justice's responses to requests for preliminary rulings from national courts concerning the conformity of national law with European Union directives, by the very activity of those courts in making the requests for preliminary rulings and in standardising the treatment of labour and social security litigation in the light of the requirements of European Union law.

Palabras clave: Armonización de legislaciones laborales nacionales, Derecho Social de la Unión Europea.

Key words: Harmonisation of national labour laws, European Union Social law.

1. INTRODUCCIÓN

En sus orígenes y primeros momentos, la construcción de los ordenamientos jurídicos laborales fue fruto de la exclusiva o preponderante intervención normativa de los Estados dirigida a dar respuesta a la conocida como «cuestión social» (o «cuestión obrera») mediante la suavización de los efectos más negativos y visibles soportados por la clase trabajadora y causados por los profundos cambios socioeconómicos provocados por la revolución industrial. Con la aparición de organizaciones internacionales con cometidos en el desarrollo de acciones en el campo social, entre ellas las de fomento de la mejora de las condiciones de trabajo, ampliamente entendidas, aquella intervención normativa pasó a estar condicionada por las aludidas acciones y los compromisos asumidos al respecto por los Estados parte de tales organizaciones, obligados a observar, una vez ratificadas, las disposiciones normativas elaboradas por estas, conducentes, en mayor o menor medida, a las oportunas adaptaciones o modificaciones de la respectiva normativa nacional.

En ocasiones, la apreciación de la insuficiencia o inexistencia de algunas de las aludidas adaptaciones o modificaciones ha merecido la denuncia de los operadores jurídicos y su confirmación por parte de los órganos de control de la correspondiente norma internacional o, incluso, de los tribunales nacionales. Por lo que respecta a España, cabe recordar la declaración del Comité Europeo de Derechos Sociales de 20 de marzo de 2024¹ sobre la incompatibilidad con el art. 24.b) de la Carta Social Europea (revisada)² del límite máximo establecido por la legislación española (art. 56.1 del ET) para la indemnización por despido improcedente, insuficiente para reparar, en todos los casos, a juicio del citado Comité, el daño o perjuicio real sufrido por el trabajador; no cabe descartar que aquella declaración del Comité Europeo de Derechos Humanos termine por llevar a la reforma de la aludida legislación³. También cabe traer a colación

¹ Reclamación 207/2022, Unión General de Trabajadores (UGT) v. España.

² Relativo al «derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada».

³ En ausencia de tal reforma, la actual discrepancia en la doctrina judicial sobre si el citado precepto de la Carta Social Europea autoriza al órgano jurisdiccional a incrementar, en función de las concretas circunstancias del caso, el límite máximo de la indemnización contemplada está llamada a ser resuelta, antes o después, por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Como se desprende de su sentencia de 19 de diciembre de 2024 (de Pleno y

la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024⁴ admitiendo, *ad futurum*, con cambio de su doctrina anterior, mantenida desde 1988, la aplicación directa del art. 7 del convenio 158 de la OIT⁵ ante la falta de norma estatal o de convenio colectivo incorporando lo dispuesto en dicho precepto y, por lo tanto, la exigibilidad de la audiencia del trabajador con carácter previo a la extinción de su contrato de trabajo por despido disciplinario. Asimismo, resultan de interés las sentencias de igual Sala y Tribunal de 4 y 29 de abril, 30 de mayo y 15 de octubre del mismo año⁶, las cuales rechazan, siguiendo la doctrina del TEDH⁷ en relación con el art. 1 («protección de la propiedad») del Protocolo adicional al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (el SEPE) pueda reclamar el reintegro de estas cuando los errores en su concesión sean atribuibles, exclusivamente, a aquella⁸.

En el caso de los Estados miembros de lo que hoy es la Unión Europea, la configuración de los ordenamientos laborales de cada uno de ellos también ha pasado a depender, con su ingreso, de las disposiciones normativas de aquella en materia social, las cuales, con diverso origen (título competencial e institución de la que proceden), grado de profundidad o detalle y amplitud de contenido, se ocupan de forma específica de cuestiones que guardan relación con el trabajo asalariado. Son disposiciones que adoptan la forma de reglamentos, directivas y decisiones⁹ y constituyen instrumentos del ejercicio, de intensidad variable (unos dirigidos a la armonización legislativa; otros a la unificación normativa), de las competencias de la Unión en la referida materia, entendida esta en un sentido amplio que comprende, además de la propia del campo de la «política social»¹⁰, la correspondiente a la libre circulación de trabajadores, incluida la coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social, al empleo, a la ley aplicable al contrato de trabajo¹¹ y, en particular, a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores objeto de desplazamientos transnacionales¹² o, en fin, a la protección de los trabajadores que

de casación para la unificación de doctrina; recurso 2961/2023), cualquier pronunciamiento al respecto requiere, obviamente, que el despido haya tenido lugar con posterioridad a la ratificación española de la Carta, producida el 29 de abril de 2021.

⁴ De Pleno y de casación para la unificación de doctrina (recurso 4735/2023).

⁵ «No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad».

⁶ Las cuatro de casación para la unificación de doctrina (recursos 1156/2023, 1158/2023, 1093/2023 y 806/2022, respectivamente).

⁷ La establecida en su sentencia de 26 de abril de 2018 (*Čakarević v. Croatia*).

⁸ Destaca el TEDH, en la indicada sentencia, la pertinencia de aplicar al caso su criterio establecido en ocasiones anteriores, según el cual, en principio, los errores imputables únicamente a las autoridades estatales no deben repararse a expensas del particular afectado, especialmente cuando no esté en juego ningún otro interés privado en conflicto («mistakes solely attributable to State authorities should in principle not be remedied at the expense of the individual concerned, especially where no other conflicting private interest is at stake»).

⁹ Cfr. art. 249 del TCE y art. 288 del TFUE.

¹⁰ Cfr. art. 151 y ss. del TFUE.

¹¹ La del país donde se realice el habitualmente el trabajo, la del país donde esté situado el establecimiento contratante o la de otro país distinto de los dos anteriores con el que el contrato presente vínculos más estrechos. Cfr. art. 8 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).

¹² Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, modificada por la Directiva (EU) 2018/957. También Directiva 2014/67/UE Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»), y Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012.

informen de las infracciones del Derecho de la Unión¹³. Al influjo de las mencionadas disposiciones (de *hard law*) se suma el de los instrumentos de naturaleza no normativa o disposiciones de derecho «débil» (*soft law*), que han acabado por convertirse en pieza importante del ejercicio de las competencias contempladas y, por lo tanto, del actual Derecho de la Unión. Entre esos instrumentos figuran las recomendaciones (de la Comisión o del Consejo) sobre materias comprendidas en el derecho originario, hábiles para promover una armonización «blanda», aunque no desprovista de efectividad¹⁴. De tal efectividad es ejemplo la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, de cuya aplicación se ocuparon, en España, en cumplimiento de su apartado IV.18, el Real Decreto Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020.

2. UN IMPACTO COMÚN A TODOS LOS ORDENAMIENTOS LABORALES DE LOS ESTADOS MIEMBROS Y CON ORIGEN DESTACADO EN LAS INTERVENCIONES NORMATIVAS DE LA UNIÓN EN MATERIA DE POLÍTICA SOCIAL

Ninguno de los ordenamientos laborales nacionales se substraen a las exigencias derivadas del Derecho de la Unión. La repercusión de este sobre cada uno de ellos es permanente y de intensidad progresiva, aunque distribuida de forma desigual en el tiempo, en función de la también desigual intensidad de la distribución temporal de las intervenciones normativas de la Unión en materia social, de la fecha de ingreso en la Unión del Estado miembro de que se trate e, incluso, de la mayor o menor afinidad entre los contenidos de su legislación nacional previa y los de las aludidas intervenciones normativas de la Unión. En cualquier caso, la fortaleza de la repercusión no admite discusión. No creo equivocarme al afirmar que las diferencias entre los ordenamientos laborales de los Estados miembros se han reducido de forma notable por obra del Derecho de la Unión y, dentro de él, del que se conoce como Derecho Social de la Unión. La cesión de soberanía a la Unión por los Estados miembros en los ámbitos que cuentan con normas «sociales» de la Unión explica que los ordenamientos laborales nacionales, aun manteniendo sus diferencias o particularidades en relación con las fuentes de producción, se parezcan cada vez más o, si se prefiere, presenten importantes semejanzas de principios, contenidos y reglas. Esas semejanzas no se circunscriben a ámbitos tan relevantes como la libre circulación de trabajadores y, en relación con ella, la coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social, afectados por actos normativos de unificación procedentes de la Unión. También se descubren en los ámbitos afectados por los actos normativos de esta sobre las materias que forman parte de su «política social»; no es extraño que así sea habida cuenta del elevado número y del interés y diversidad de los asuntos objeto de dichos actos, algunos de origen convencional (en el diálogo social) y todos dirigidos, como se sabe, a procurar la armonización o aproximación efectiva de las legislaciones nacionales sobre tales asuntos y a conseguir que sus reglas, aun siendo distintas, resulten equivalentes en los derechos, las obligaciones, las facultades y las cargas que deriven de su aplicación.

Sin duda, el mayor influjo del Derecho de la Unión sobre los ordenamientos laborales nacionales viene dado por la armonización a la que acabo de hacer referencia. Se trata de una armonización en la que cabe distinguir diversas etapas¹⁵:

1) Comenzó fuerte, de la mano del Programa de Acción Social de 1974, acto atípico cuyo cumplimiento está detrás de la adopción de importantes directivas productoras de resultados llegan hasta la actualidad, perfeccionados y mejorados, en muchos casos, a través de nuevas directivas modificando las iniciales, refundiendo o codificando sus disposiciones e incorporando,

¹³ Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

¹⁴ Como tuvo oportunidad de señalar el TJUE en su sentencia de 13 de diciembre de 1989, *Grimaldi* (asunto C-322/88).

¹⁵ Sobre ellas véase J. GÁRATE CASTRO: *Las transformaciones en las normas sociales de la Unión Europea*, Editorial Universitaria Ramón Areces (Madrid, 2010), pp. 49 y ss.

a menudo, criterios del TJUE, convertido, por esta vía, en impulsor del derecho armonizador y de su influjo sobre los ordenamientos jurídicos nacionales. Asimismo, también está detrás de la aprobación, el 9 de abril de 1975, de un primer programa de acción relativo a la higiene, seguridad en el trabajo y salud de los trabajadores, al que siguió otro de 29 de junio de 1978, que no será el último. Con la aprobación de tales programas guarda relación la de las primeras directivas sobre la materia.

2) Al anterior ciclo, que se cierra en 1980, con la aprobación de la Directiva 80/987/CEE, de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, siguió otro de amplia, aunque no absoluta, paralización¹⁶, de la que no se empezará a salir hasta las modificaciones del derecho originario que comienzan con el AUE y prosiguen con los Tratados de Maastricht (Acuerdo sobre la Política Social incorporado como anexo al protocolo 14) y Ámsterdam¹⁷.

3) La modificación del TCEE por el AUE, en 1986, marca la apertura de otro período, de más de diez años, de prosperidad de las normas armonizadoras contempladas, que dejan depender de su única cobertura en las bases jurídicas generales contenidas en el derecho originario y pasan ya a contar en este con bases jurídicas específicas¹⁸.

4) Por último, tras un nuevo período caracterizado por la ralentización e, incluso, decadencia del proceso de armonización, al que no resultaron ajenos obstáculos de tipo técnico-jurídico y político, relacionados con la diversidad de los ordenamientos nacionales a armonizar y el recelo de los Estados miembros hacia la armonización, por las importantes interferencias que provoca en sus respectivas legislaciones laborales, aquel proceso entra, a resultas del Pilar Europeo de Derecho Sociales proclamado en Gotemburgo, en 2017, en otro ciclo de intensificación desde 2019, año en el que se adoptan la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo¹⁹. A ellas han seguido, hasta la fecha, la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, objeto de un recurso de anulación pendiente de resolver²⁰, la Directiva (UE) 2023/970, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, la Directiva (UE) 2024/1500, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, y la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

¹⁶ La paralización no afectó a la materia de seguridad y salud laboral ni impidió la adopción de la Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

¹⁷ Sobre las razones de semejante paralización véase J. GÁRATE CASTRO, ob. cit., p. 53.

¹⁸ Sucesivamente, la del art. 118 A del TCEE (versión modificada por el AUE), las de los arts. 118.1 y 119.3 del TCE (versión Ámsterdam), las de los arts. 137.1 y 141.3 del TCE (versión Niza) y las de los arts. 153.1 y 157.3 del TFUE.

¹⁹ De aplicación del Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009.

²⁰ Véase *infra*, nota 37.

3. LAS INTERVENCIONES NORMATIVAS DE LA UNIÓN EN MATERIA DE POLÍTICA SOCIAL Y SUS EFECTOS SOBRE EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

3.1. Sucinta valoración

El desarrollo de la armonización en el ámbito de la política social alcanza tal intensidad que su examen es suficiente para obtener una más que aceptable idea del influjo del Derecho de la Unión sobre los ordenamientos laborales nacionales. En el caso de España, buena parte de las muchas reformas de la normativa laboral producidas desde el 1 de enero de 1986, fecha de nuestro ingreso en la entonces Comunidad Económica Europea, han servido para la imperativa transposición de las directivas adoptadas por la Unión en ejercicio de sus competencias normativas en aquel ámbito. Algunas de esas reformas han tenido el objetivo específico o único y declarado de cumplir con los mandatos de transposición²¹; otras, más numerosas, aunque no han supuesto la promulgación de leyes o disposiciones específicas de transposición, han añadido a sus contenidos ajenos a esta, mayoritarios, preceptos orientados a llevarla a cabo²², a veces sin declararlo de forma expresa (sin hacer referencia a la correspondiente directiva) y sin estar acompañada la adopción de tales preceptos de su comunicación a la Comisión, como hubiera procedido.

La comentada transposición no siempre ha estado exenta de mayores problemas. Junto a las transposiciones fáciles o relativamente fáciles, llevadas a cabo mediante el recurso, en mayor o menor medida, a la transcripción de preceptos de la correspondiente directiva²³, aparecen otras cuya consecución ha necesitado la introducción de grandes o laboriosos cambios en la regulación de las materias afectadas. Sea como fuere, todas han favorecido la revisión, el enriquecimiento y la notable modernización de los contenidos de nuestra normativa estatal relativos a las condiciones de trabajo y empleo, las formas de contratación, el empleo a través de empresas de trabajo temporal, la protección de la salud laboral, la protección social, las vicisitudes del contrato de trabajo y los derechos de los trabajadores, dentro de los cuales incluyo, en particular, los vinculados a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y la ocupación, la igualdad de trato en materia de seguridad social, la conciliación entre la vida laboral y familiar y la participación en la empresa. Asimismo, han impulsado y seguirán impulsando la revisión, el enriquecimiento y la modernización de los contenidos de la negociación colectiva, no como posible instrumento sustitutivo de la transposición por medio de la norma estatal²⁴, sino como

²¹ Así, por ejemplo, la que subyace en la promulgación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, dirigida a la transposición de la Directiva 94/45/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. También la que supuso la Ley 10/2011, de 19 de mayo, de modificación de la ya citada Ley 10/1997 con objeto de incorporar al derecho español la Directiva 2009/38/CE, de derogación y sustitución tanto de la Directiva mencionada en primer lugar como de sus modificaciones posteriores. Cabe traer a colación, igualmente, la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, promulgada con la finalidad de transponer la Directiva 2001/86/CE, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

²² Así, por ejemplo, Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuyo art. 17 procedió a la modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, con el objetivo declarado (véase disposición final segunda) de incorporar al derecho español la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

²³ Aunque no haya sido una transposición calificable de fácil, recurre a la transcripción literal de preceptos de la Directiva 94/45/CE la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Esa transcripción se aprecia especialmente, y así lo confiesa la exposición de motivos de la Ley, en el Título preliminar y en el Título I.

²⁴ Conservan actualidad los términos de la exposición de motivos de la Ley 10/1997, cit., según los cuales «la transposición convencional de Directivas comunitarias, aunque deseable, no se ha producido nunca hasta el momento en nuestro Derecho, quizás por falta de hábito de nuestros interlocutores sociales».

instrumento de mejora, complemento y efectividad de lo establecido por esta al incorporar el Derecho de la Unión. La transposición de las nuevas directivas está llamada a potenciar la asunción de ese tipo de contenidos por parte de la negociación colectiva. Semejante potenciación se ve favorecida, por ejemplo, por las prescripciones contenidas en la Directiva (UE) 2019/1152, en relación con las modalidades de aplicación de las normas sobre previsibilidad mínima de trabajo (art. 10.4) y la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los arts. 8 a 13 (art.14), en la Directiva (UE) 2022/2041, en relación con las medidas a adoptar por los Estados miembros en orden al fomento de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios (art. 4), en la Directiva (UE) 2023/970, en relación con las disposiciones a adoptar por los Estados miembros para fomentar «el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sobre las medidas para luchar contra la discriminación retributiva y su repercusión negativa en la valoración de los puestos de trabajo desempeñados predominantemente por trabajadores de un determinado sexo» (art. 13), y en la Directiva (UE) 2024/2831, en relación con la posibilidad de que los convenios colectivos identifiquen hechos indicativos de la dirección y control del trabajo por parte de la plataforma (art. 5.1) y las disposiciones a adoptar por los Estados miembros para fomentar «el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el trabajo en plataformas, incluidas medidas relativas a la determinación de la situación laboral correcta de los trabajadores de plataformas y para facilitar el ejercicio de sus derechos relacionados con la gestión algorítmica» de la que trata el capítulo III (art. 25).

La incorporación a la negociación colectiva de contenidos relacionados con los de las disposiciones estatales adoptadas en transposición de las normas de la Unión afecta, desde luego, a la propia actividad de los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones empresariales), a los que, dicho sea de paso, las nuevas directivas adjudican el papel de contribuir, en ocasiones junto con los Estados miembros, a la implantación efectiva de algunos de los nuevos derechos que confieren²⁵. Así sucede, por ejemplo, cuando se invita a los referidos Estados a fomentar «el diálogo social con los interlocutores sociales con miras a promover la conciliación del trabajo con la vida privada» y, simultáneamente, se anima a tales interlocutores «a promover sistemas de certificación voluntaria con los que se evalúe el equilibrio entre vida familiar y vida profesional en el lugar de trabajo»²⁶, o cuando se dispone que los mismos Estados adoptarán, «con la participación de los interlocutores sociales», las medidas que se establecen «para mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo legal» e implicarán a aquellos «en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de una manera oportuna y efectiva que prevea su participación voluntaria en el diálogo a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones»²⁷.

Dicho sea de paso, las nuevas directivas a las que acabo de hacer referencia también traen nuevas competencias para los representantes de los trabajadores, principalmente, por lo que respecta a España, los «unitarios» (comités de empresa, delegados de personal y, en su caso, comités intercentros), las cuales habrán de ser objeto de la correspondiente transposición, susceptible de llevarse a cabo a través de una nueva modificación del art. 64 del ET. Muestra de esas nuevas competencias son las que figuran a lo largo de la Directiva (UE) 2024/2831, por ejemplo, en relación con la transmisión a los representantes de los trabajadores de la evaluación de impacto del tratamiento de datos personales por sistemas automatizados de seguimiento y por los sistemas automatizados de toma de decisiones en lo que respecta a la protección de los datos personales de quienes realizan su trabajo en plataformas digitales (art. 8.2), en relación con la obligación de los Estados miembros de exigir que tales plataformas informen a los repre-

²⁵ Sobre el asunto véase Y. MANEIRO VÁZQUEZ: *El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos*, Cinca (Madrid, 2023), pp. 69 y ss.

²⁶ Considerandos 50 y 51 de la Directiva (UE) 2019/1158.

²⁷ Arts. 8 y 7 de la Directiva (UE) 2022/2041.

sentantes de los trabajadores, de forma completa, detallada y en el momento que al respecto se establece, sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones (art. 9.1 y 4) o, en fin, en relación con la obligación de iguales Estados de garantizar que «las plataformas digitales de trabajo supervisen y, con la participación de los representantes de los trabajadores, realicen periódicamente y, en cualquier caso, cada dos años, una evaluación de las repercusiones de cada una de las decisiones adoptadas o respaldadas por los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones, en las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas, cuando proceda, en sus condiciones laborales y en la igualdad de trato en el trabajo» (art. 10.1)²⁸.

3.2. Ejemplos

Buena muestra de la gran importancia de la revisión y enriquecimiento de la legislación laboral impulsado por el Derecho de la Unión son los contenidos o reglas que aparecen, sin ánimo exhaustivo, en los siguientes artículos del ET:

1) En el apartado 2.b) del art. 4, relativo al derecho del trabajador «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo». También en el párrafo segundo del art. 17, sobre la nulidad de las órdenes de discriminar y decisiones del empresario «que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación», y en la letra g) del apartado 2 del art. 54, sobre el despido disciplinario del trabajador motivado por su conducta de «acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa». Los términos de los tres preceptos coinciden con los de la redacción que recibieron iguales preceptos del texto refundido de 1995 en la reforma llevada a cabo por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Según declara la exposición de motivos de esta Ley, la referida redacción formó parte de las medidas de adecuación de la legislación española a la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y a la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

2) En el apartado 2.c) del art. 4, en el apartado 8 del art. 34, en los apartados 3, 4, 6 y 9 del art. 37, en el apartado 1.o) del art. 45, en el apartado 6 del art. 46, en el art. 48 bis, en el apartado 4 del art. 54, en el apartado 5 del art. 55²⁹ y en la disposición adicional decimonovena. Los contenidos incorporados a esos preceptos por la reforma del ET llevada a cabo por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, responden, según explicita la exposición de motivos de este, al cumplimiento de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores³⁰. Asimismo, una parte de los términos de la regulación del permiso por lactancia que proporciona el apartado 4 del art. 37 procede de la reforma de igual precepto del texto refundido de 1995 llevada a cabo por la disposición final primera.1 del Real Decreto Ley 3/2012, primero, y la Ley 3/2012, poco después. A través de dicha reforma, la regulación española del permiso pasó a acomodarse a las exigencias del De-

²⁸ Cfr., asimismo, arts. 10.4, 12.2 y 13.

²⁹ Con la modificación del indicado precepto concuerda la del art. 122.2 de la LRJS.

³⁰ Véase, sobre dicha Directiva, Y. MANEIRO VÁZQUEZ: *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo (Albacete, 2023).

recho de la Unión y, en concreto, de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

3) En el art. 8.5, cuya redacción coincide con la de igual precepto del Texto refundido de 1995, dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la cual, a pesar del silencio que guarda al respecto, cabe tomar en este punto como una transposición parcial, insuficiente, de la Directiva 91/533/CEE, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. Bien mirado, la verdadera transposición se hizo a través del desarrollo reglamentario del precepto, contenido en el Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

4) En el apartado 3 del 9 («En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor»), en el apartado 4.d) del art. 12 (sujeción a la garantía de «la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres» de la posibilidad de que el reconocimiento a los trabajadores a tiempo parcial de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo se haga de manera proporcional, en función del tiempo trabajado), en el apartado 3 del art. 22 (ajuste de la definición de los grupos profesionales a criterios y sistemas que tengan como objeto «garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres») y en el art. 28 («igualdad de remuneración por razón de sexo»). La redacción de tales preceptos procede de la reforma del ET llevada a cabo por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La conexión entre la indicada redacción y el Derecho de la Unión es apuntada por la exposición de motivos del Real Decreto Ley recordando, en primer lugar, que «la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE [...], relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación»; en segundo lugar, que la Comisión Europea adoptó en 2014, «debido a la persistencia de desigualdades salariales, la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia; por último, que la redacción dada a los indicados preceptos se inscribe en el contexto de la mejor y más eficaz aplicación de tal principio teniendo en cuenta las orientaciones facilitadas por la referida Recomendación, introduciéndose en nuestro ordenamiento, tal y como prevé esta, el concepto de «trabajo de igual valor». La misma Recomendación se trae a colación, haciendo referencia a su mejora, en particular en relación con el registro retributivo y la auditoría salarial, por la exposición de motivos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el cual constituye el desarrollo reglamentario de los preceptos aquí contemplados. En suma, cabe concluir que tanto el Real Decreto Ley 6/2019 como el Real Decreto 902/2020 responden, aunque de forma extemporánea, a la adopción de las medidas necesarias para garantizar la aplicación de comentada Recomendación³¹.

5) En el art. 12, cuyas reglas sobre el trabajo a tiempo parcial, buena parte de las cuales coinciden con las incorporadas a igual artículo del texto refundido de 1995 a raíz de la adopción de la Directiva 97/81/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, son instrumentales respecto de la mejora de la calidad de este, perseguida por dicho Acuerdo.

6) En el art. 15, cuya modificación, llevada a cabo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, se presenta, en la exposición de motivos, como una forma de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada y, con ello, la efectividad de la Directiva 1999/70/CE, de aplicación del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Igual artículo del texto refundido de 1995 ya fue objeto de una modificación por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de me-

³¹ Cfr. apartado IV.18 de esta.

didas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Aunque esta Ley pretendió, según declaraba de forma pretenciosa y exagerada en su exposición de motivos, la incorporación al ordenamiento interno de dicha Directiva, lo cierto es que las medidas introducidas quedaron muy lejos de conseguir la cabal transposición de aquella, como revela la práctica.

7) En los apartados 1 y 2 del art. 33 del ET, según los cuales la cobertura del FOGASA se extiende, además de a los salarios de tramitación reconocidos en acuerdo de conciliación judicial, a las indemnizaciones por despido o extinciones de contratos de trabajo reconocidas por «sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa». Los términos empleados en ambos apartados, que tienen su origen en las modificaciones del texto refundido de 1995 llevadas a cabo por el art. 2 de la Ley 45/2002 y el art. 12.4 del Real Decreto Ley 5/2006, se corresponden con la adecuada transposición de la que entonces era la Directiva 80/987/CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (hoy sería la Directiva 2008/94/CE). En cuanto a la previsión del apartado 2 ampliando al personal al servicio del hogar familiar la cobertura correspondiente a las referidas indemnizaciones motivadas por la extinción de su contrato de trabajo por alguna de las causas enumeradas en el art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, es fruto de la modificación introducida en dicho apartado por el Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, con el propósito, señalado en su exposición de motivos, de un mejor cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea y, en concreto, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación [hoy sería la Directiva (UE) 2024/1500].

8) En los apartados 10 y 11 del art. 33, cuyo contenido procede de la modificación de iguales preceptos del texto refundido de 1995 realizada por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre. Obviamente la modificación, según manifiesta la disposición final cuarta de dicha Ley, a exigencias de la transposición de la Directiva 2002/74/CE, de modificación la Directiva 80/987/CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, ambas codificadas por la actual Directiva 2008/94/CE.

9) En los apartados 7 y 9 del art. 34, sobre la obligación empresarial del registro diario de jornada, procedentes de la reforma realizada por el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, en aras de la adecuada transposición de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. La adecuación de la transposición pasa por considerar que no está exento de cumplir con dicha obligación el titular del hogar familiar respecto de la persona que contrate para prestar servicios domésticos en el ámbito de este³². Ciertamente, no existe previsión normativa alguna que establezca semejante exención. No la establece el art. 4 del ET ni tampoco el art. 9.3 del Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

10) En los párrafos segundo y tercero del apartado 3 del art. 38, sobre el disfrute de las vacaciones en período no coincidente con una suspensión del contrato de trabajo por incapacidad

³² En términos de la STJUE de 19 de diciembre de 2024, *Loredas* (asunto C-531/23), «los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, a la luz del artículo 31, apartado 2 de la Carta [de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea], deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo».

temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o contingencias distintas, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 [también, parece, el previsto en el nuevo art. 48 bis, introducido por el Real Decreto Ley 5/2023]. Ambos párrafos proceden de sendas reformas del texto refundido de 1995 y, en concreto, se añadieron a igual apartado y artículo de este último; el párrafo segundo, por la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el párrafo tercero, por la disposición final primera del Real Decreto Ley 3/2012 y de la Ley 3/2012. Se descubre en ambas reformas el propósito del legislador de dar cumplimiento a las exigencias derivadas de la Directiva 93/104/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, y de la a la sazón Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

11) En el art. 44, cuya redacción procede de la dada a igual precepto del texto refundido de 1995 por el art. 2 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Sirvió la indicada redacción, según señala la exposición de motivos de la Ley, para incorporar al ordenamiento interno el contenido de la Directiva 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

12) En los arts. 48.2 y 49.1.n), en la redacción dada por la Ley 2/2025, de 29 de abril, relativos, respectivamente, a la subsistencia de la suspensión del contrato de trabajo tras una declaración de incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser, previsiblemente, objeto de revisión por mejoría que le permita reincorporarse a su puesto de trabajo, y a la extinción de dicho contrato por incapacidad permanente cuando no sea posible realizar ajustes razonables en el puesto habitual ocupado por constituir una carga excesiva para la empresa, no exista otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación del trabajador, o este rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto. La referida redacción viene a corregir la disconformidad entre la anterior regulación de la materia y lo dispuesto por 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 en la ocupación, interpretada a la luz de a luz de los arts. 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los arts. 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad³³.

13) En el art. 51, sobre despidos colectivos. El origen de la regulación de la materia se encuentra en la nueva redacción que recibe igual precepto del ET 1980 con la reforma llevada a cabo por la Ley 11/1994. A pesar de que esta lo silencie, dicha redacción sirvió de transposición de la Directiva 75/129/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, modificada por la Directiva 92/56/CEE.

14) En el apartado 1.g) del art. 4, en el art. 64 (*passim*) y en los apartados 3, 4 y 5 del art. 65. La redacción de estos preceptos en aquellos aspectos relacionados con la información y consulta de los trabajadores procede de la modificación realizada en el texto refundido de 1995 por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, la cual se procedió a incorporar al derecho español, según declara de forma expresa su disposición final cuarta, la Directiva 2002/14/CE, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

³³ Sobre la apreciación de la indicada disconformidad por el TJUE véase párrafo último del apartado 3.4 de este mismo artículo.

15) En la disposición adicional quinta, según la cual «las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33». Tales términos, que ya figuraban en igual disposición del texto refundido de 1995, proceden de la incorporación del precepto al ET 1980, llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, para cumplir con las exigencias de la Directiva 80/987/CEE (protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario), a la sazón en vigor (hoy sería la Directiva 2008/94/CE).

Otros preceptos, junto con algunos de los ya señalados, están llamados a experimentar cambios de mayor o menor calado de la mano de las disposiciones legales o administrativas a través de las cuales el Derecho español proceda a la mejora del cumplimiento de algunas directivas ya transpuestas o a su adaptación a las exigencias derivadas de las directivas pendientes de transposición. La mayor parte de los aludidos cambios vendrán de la mano de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que, entre otras cosas, supondrá, probablemente, la incorporación de preceptos sobre el empleo paralelo, la previsibilidad de trabajo o la transición a otra forma de empleo³⁴, y de la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, a la que habrá de acomodarse, por ejemplo, la presunción de laboralidad establecida en la disposición adicional vigesimotercera del ET, no coincidente con la que establece el art. 5 de aquella³⁵. Menos numerosos serán los cambios vinculados a la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores, pendiente de transposición en lo que concierne al «permiso para cuidadores», así como a la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, que debe conllevar la adaptación de los criterios de determinación y actualización del salario mínimo interprofesional que contiene el art. 27 del ET³⁶, siempre, claro está, que el TJUE rechace el recurso de anulación de dicha Directiva interpuesto por Dinamarca contra el Parlamento Europeo y el Consejo, objeto del asunto C-19/23³⁷.

La influencia del derecho armonizador en materias de política social es igualmente patente en la normativa española sobre empresas de trabajo temporal, salud laboral y seguridad social.

3.3. La mejorable adaptación del ordenamiento laboral español a las intervenciones normativas consideradas. La actividad del Tribunal de Justicia y de los jueces españoles como factor de amplificación del impacto de las aludidas intervenciones

Valorada en su conjunto, la respuesta del ordenamiento laboral español a las exigencias del Derecho de la Unión dirigido a la armonización de las legislaciones nacionales sobre las materias comprendidas en la política social es, por lo que respecta a su contenido, aceptable o, en el peor de los casos, no es menos aceptable que la que puede encontrarse en otros ordenamientos. Sin perjuicio de ello, dista de ser correcta en todos los casos. Dejando a un lado el

³⁴ Una propuesta sobre la forma y contenidos de la transposición en J. M.^a MIRANDA BOTO: *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023).

³⁵ Cfr. L. GIL OTERO: *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2024), pp. 30 y ss. Sobre algunos de los contenidos de la Directiva y, en concreto, los derechos de gestión algorítmica, véase, de la misma autora, «La protección de datos en el trabajo en plataformas digitales y las decisiones individuales automatizadas», en el volumen *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, F. Pérez de los Cobos Orihuel y N. P. García Piñero (directores), J. Gil Plana y A. Jurado Segovia (coordinadores), Tirant lo Blanch (Valencia, 2024), pp. 236 y ss.

³⁶ Cfr. M. BOGONI: «La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, número 166, 2023, pp. 171-207.

³⁷ En sus conclusiones de 14 de enero de 2025, el Abogado General propone la total anulación de la Directiva (UE) 2022/2041 «por ser incompatible con el artículo 153 TFUE, apartado 5, y, por tanto, con el principio de atribución de competencias establecido en el artículo 5 TUE, apartado 2».

hecho del dominio absoluto de las transposiciones tardías³⁸, algunas de las cuales han venido precedidas de la interposición de un recurso por incumplimiento por parte de la Comisión y de la declaración de este por parte del TJUE³⁹, cabe distinguir entre transposiciones completas y correctas o de corrección o suficiencia no cuestionada, al menos hasta la fecha⁴⁰, y transposiciones cuyo contenido se ha revelado parcialmente insuficiente o incorrecto y, a la postre, mejorable. Dentro de este grupo de transposiciones, aunque no falta alguna cuya insuficiencia se denuncia de forma espontánea en un posterior texto normativo a través del cual se aspira a la corrección de las deficiencias observadas⁴¹, destacan aquellas cuya insuficiencia parcial proviene de lo declarado de forma expresa por el TJUE en sus respuestas a peticiones de decisión prejudicial planteadas por los jueces nacionales y, principalmente, por los nuestros, debido al impacto directo sobre el derecho español que pasan a tener entonces los fallos de aquel. Con

³⁸ Pertenerán a ellas la de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, cuyo plazo de transposición concluyó el 1 de agosto de 2022, y la de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, cuyo plazo de transposición venció el 15 de noviembre de 2024 (la tardanza es, en este caso, comprensible, vista la pendencia del recurso de anulación interpuesto contra la Directiva). Fueron tardías, por ejemplo: 1) la transposición de la Directiva 94/45/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria; efectuó aquella la Ley 10/1997, de 24 de abril, tras haber finalizado el correspondiente el plazo 22 de septiembre de 1996; 2) la transposición de la Directiva 2001/86/CE, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, y de la Directiva 2003/72/CE, de igual denominación, llevada a cabo por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, tras haber finalizado el correspondiente plazo el 8 de octubre de 2004 y el 18 de agosto de 2006, respectivamente; 3) la transposición de la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, efectuada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tras haber finalizado el plazo de transposición el 31 de diciembre de 1992; y 4) la transposición de la Directiva 91/533/CEE, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, realizada por el Decreto 1659/1998, de 24 de julio. En cualquier caso, las transposiciones tardías no son exclusivas de las directivas de política social. Fue tardía, por ejemplo, la transposición de la Directiva (UE) 2018/957, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios; procedió a la referida transposición, tras haber finalizado el plazo el 30 de julio de 2020, el Real Decreto Ley 7/2021, de 27 de abril. También la transposición de la Directiva 2014/67/UE, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»); dicha transposición, que debería haberse producido a más tardar el 18 de mayo de 2016, fue realizada por el Real Decreto Ley 9/2017, de 26 de mayo.

³⁹ Fueron objeto de recurso por incumplimiento, por omisión de la transposición en tiempo, la Directiva 2002/14/CE, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, la Directiva 2002/15/CE, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera, y la Directiva 2002/74/CE, de modificación la Directiva 80/987/CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Declararon el incumplimiento las sentencias del Tribunal de Justicia, las tres de 2007, de 5 de julio (*Comisión de las Comunidades Europeas contra el Reino de España*; asunto C-317/06), 21 de junio (*Comisión de las Comunidades Europeas contra el Reino de España*; asunto C-392/06) y 29 de noviembre (*Comisión de las Comunidades Europeas contra el Reino de España*; asunto C-6/07), respectivamente.

⁴⁰ Pertenece a ellas la transposición de la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, llevada a cabo, en un primer momento, por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y poco después por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de igual denominación y fruto de la tramitación como proyecto de ley de dicho Real Decreto Ley.

⁴¹ Responde a la situación indicada la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En palabras de su exposición de motivos, «entre los propósitos de esta ley está el de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, lo que solo se hizo parcialmente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social».

menos frecuencia de lo deseable, la apuntada insuficiencia y, a la postre, la oposición al Derecho de la Unión se ha corregido oportunamente mediante cambios de mayor o menor intensidad dirigidos a corregir las omisiones o insuficiencias de la normativa de transposición⁴². En ausencia de tales deseables cambios normativos, el remedio de la situación ha pasado a quedar en manos de nuestros órganos jurisdiccionales, los cuales han recurrido, apoyándose en las respuestas del TJUE, bien a la aplicación de los preceptos del Derecho de la Unión dotados de efecto directo⁴³, bien a la interpretación conforme del precepto o de los preceptos de la normativa española afectada⁴⁴ o a la excepcional inaplicación de alguno de esos preceptos, de aparecer prevista de forma expresa en el correspondiente fallo del Tribunal de Justicia⁴⁵.

⁴² Ejemplo reciente de lo indicado son los cambios introducidos en el art. 49.1 del ET por la Ley 2/2025, de 29 de abril (véase infra, párrafo último del apartado 3.4 de este mismo artículo).

⁴³ Como el art. 4.1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Ejemplos de la solución del caso recurriendo al efecto directo del precepto son, entre otras sentencias, la del Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 1 de Pamplona de 25 de julio de 2019 (procedimiento abreviado 59/2017; ECLI:ES:JCA:2019:3644), resolviendo el litigio principal objeto del planteamiento de la cuestión prejudicial a la que da respuesta la STJUE de 20 de junio de 2019, *Ustariz Aróstegui* (asunto C-72/18), la del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-administrativo, sección 7.^a) de 21 de enero de 2016 (recurso 526/2012; ECLI:ES:TS:2016:180), resolviendo el litigio principal objeto de la petición de decisión prejudicial a la que da respuesta la STJUE de 9 de julio de 2015, *Regojo Dans* (asunto C-177/44), y la del Tribunal Superior de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) de 16 de junio de 2011 (recurso 1767/2009; ECLI:ES:TSCV:2011:4112), resolviendo el litigio principal objeto del planteamiento de la cuestión prejudicial a la que da respuesta el auto del TJUE de 18 de marzo de 2011, *Montoya Medina* (asunto C-273/10). Sobre el asunto véase J. GÁRATE CASTRO: «Sobre las incompatibilidades con el Derecho de la Unión de las disposiciones normativas y prácticas judiciales y administrativas españolas en materia de empleo público temporal (A propósito de la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de marzo de 2020, *Sánchez Ruiz-Fernández-Álvarez y otras*, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18)», en el volumen *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, J. Gárate Castro y Y. Maneiro Vázquez (directores), Thomson-Reuters Aranzadi [Cizur Menor (Navarra), 2022], pp. 57 y ss.; también, de igual autor, «La contribución del Tribunal de Justicia a la mejor transposición y aplicación del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada en el ámbito del empleo público temporal. El caso español», *Labos*, vol. 5, núm.1, 2023, p. 30 y ss.

⁴⁴ Tal interpretación, que concuerda con la obligación de los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros de garantizar la plena eficacia del Derecho de la Unión, ha conducido en España, en ocasiones, a cambios de su jurisprudencia por parte del Tribunal Supremo y de su doctrina judicial por parte de los órganos jurisdiccionales inferiores. Ejemplos típicos de lo primero son las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20, 21 y 27 de octubre de 2004 y 7 de febrero de 2005 (todas de casación para la unificación de doctrina, recursos 4424/2003, 5075/2003, 899/2002 y 650/2004, respectivamente), admitiendo la inclusión de la sucesión de contratos que descansen fundamentalmente en la mano de obra en el ámbito de la Directiva 2001/23/CE y, por lo tanto, del art. 44 del ET, en aplicación del criterio de dos sentencias del TJUE de 10 de diciembre de 1998, una la *Sánchez Hidalgo* (asuntos acumulados C-173/96 y C-247/96) y la otra la *Hernández Vidal* (asuntos acumulados C-127/96, C-229/96 y C-74/97). También la sentencia de la misma Sala y Tribunal de 27 de septiembre de 2018 (de Pleno y de unificación de doctrina; recurso 2747/2016), admitiendo, en aplicación del criterio de la STJUE de 11 de julio de 2018, *Somoza Hermo* (asunto C-60/17), que la asunción de plantilla por la empresa entrante impuesta por el convenio colectivo queda comprendida en el ámbito de igual Directiva y de igual precepto del ET. Al grupo de sentencias del Tribunal Supremo a las que se viene haciendo referencia pertenecen, en fin, entre otras, las de unificación de doctrina de 17 de octubre de 2016 (de Pleno; recurso 36/2016), 6 de abril y 13 de junio de 2017 (recursos 3566/2015 y 196/2016, respectivamente), 7 de febrero de 2018 (recurso 486/2016), 21 de julio de 2021 y 19 de abril de 2022 (recursos 2128/2018 y 1779/2019, respectivamente), las cuatro primeras considerando, a la luz del criterio de la STJUE de 13 de mayo de 2015, *Rabal Cañas* (asunto C-393/13), que la conformidad del art. 51.1 del ET a la Directiva 98/59/CE obliga a calificar de despido colectivo tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos de trabajo computables superen los umbrales que establece el precepto tomando como unidad de referencia la totalidad de la empresa, como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales en un único centro de trabajo que emplee habitualmente a más de veinte trabajadores. En cuanto a las otras dos sentencias, versan sobre la interpretación que debe darse a la regla antifraude del último párrafo del art. 51.1 del ET para ajustarse a lo pedido por igual Directiva, conforme al criterio de la STJUE de 11 de noviembre de 2020, *Marclean Technologies*, S. L. U. (asunto C-300/19). Para más detalle remito a J. GÁRATE CASTRO: «Sobre las peticiones españolas de decisión prejudicial en materia de política social justificadas y de imposible, difícil o cuestionable justificación», en el volumen *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, cit., pp. 41 y ss.

A través de sus respuestas a las aludidas peticiones de decisión prejudicial, el TJUE se ha convertido en garante último, no único, de la adecuada o correcta transposición del derecho armonizador de la Unión y, a la postre, del influjo que este está llamado a desplegar en orden a la configuración de los ordenamientos laborales nacionales. La cabal comprensión de ese influjo requiere tener en cuenta la actividad del TJUE. Sus fallos resolviendo cuestiones prejudiciales planteadas en pleitos en los que las normas nacionales aplicables deben responder a una transposición e interpretación apropiadas de las normas de la Unión reguladoras de las materias propias de la política social amplifican, sin duda, la repercusión del Derecho de la Unión sobre los ordenamientos nacionales de cada uno de los Estados miembros. Esa ampliación es tanto mayor cuanto más alto sea el número de los indicados fallos, principalmente de aquellos con origen en peticiones de decisión prejudicial planteadas por los órganos jurisdiccionales del Estado miembro tomado en consideración. Por lo que respecta a España, la ampliación es superior a la que cabe apreciar en todos los demás Estados miembros, con la excepción de Alemania. Lo es como consecuencia del espectacular aumento, a partir de 2003, de las peticiones de decisión prejudicial elevadas por los jueces y tribunales y la muy amplia diversidad de materias sobre las que versan. Los órganos jurisdiccionales españoles están, a continuación de los de Alemania, a la cabeza de los más activos de los Estados miembros en el planteamiento de peticiones de decisión prejudicial sobre asuntos concernidos por normas adoptadas por la Unión en ejercicio de sus competencias en materia de política social. Son de los más dinámicos de los Estados miembros a la hora de demandar del TJUE una respuesta segura sobre la interpretación que merecen determinados preceptos de las normas de la Unión sobre los contenidos que forman parte de la política social y decidir, en función de dicha respuesta, si la regulación nacional (estatal o convencional) de la materia, su interpretación judicial o las prácticas administrativas adoptadas en aplicación de aquella cumplen o no con las exigencias de las aludidas normas.

Constituiría un error valorar la situación expuesta considerando que el mayor o menor número de peticiones de decisión prejudicial planteadas es consecuencia del diferente grado en que las normas laborales nacionales transponen de forma apropiada o exacta las disposiciones de la Unión sobre política social, pues nada indica que ese grado sea más elevado en los Estados miembros cuyos jueces han planteado el menor número de peticiones, ni más bajo en los Estados miembros con mayor número de estas. En otras palabras, no parece que el conjunto de la normativa laboral española o alemana haya incorporado aquellas disposiciones de la Unión de forma más deficiente o inapropiada que la normativa francesa, holandesa, sueca, polaca, húngara o portuguesa. Tampoco hay razón para concluir que los jueces españoles son, junto con los alemanes, los más inseguros a la hora de interpretar el Derecho de la Unión y establecer, en el caso concreto, si el derecho nacional se opone o no a él. Puestos a buscar una explicación plausible al gran número de peticiones de decisión prejudicial cursadas por los órganos jurisdiccionales españoles, de las cuales más de cien han merecido una respuesta de fondo del TJUE, la mayor parte de las veces apreciando oposición al Derecho de la Unión, el espectacular aumento de las peticiones producido a partir de 2003 no es ajeno a la mejora de la formación y a la mayor experiencia de nuestros jueces en el campo del Derecho de la Unión, en particular del Social.

He apuntado que la comprensión del impacto del Derecho de la Unión sobre el ordenamiento laboral español no es plena si se prescinde de atender a la actividad del TJUE. Pues bien, añadido ahora que tampoco es plena si se prescinde de atender a la actividad de nuestros órganos jurisdiccionales, los cuales se han convertido en actores importantes de la ampliación de aquel impacto y de la tarea de depuración de las situaciones de oposición de la normativa española a la de la Unión. Desde luego, importante factor de esa ampliación es el diálogo entablado entre el TJUE y el grupo de jueces, muy activo y modesto en términos cuantitativos, solicitante de las peticiones de decisión prejudicial, en su mayoría justificadas, según muestra la respuesta

⁴⁵ Sobre esa excepcional inaplicación véase J. GÁRATE CASTRO, ob. últ. cit., pp. 38 y ss.

del TJUE. Sin embargo, no es menos importante la notable intensidad de la general asimilación por los jueces españoles de los valores y principios en los que se fundamenta la Unión⁴⁶, la primacía de su Derecho y la necesidad interpretar y aplicar las disposiciones laborales españolas conforme a las exigencias de las normas sociales de este de las que sean transposición. Semejante asimilación es creciente y cuenta con significativos ejemplos tanto en la doctrina judicial como en la jurisprudencia ordinaria y constitucional. La tendencia es a la normalización del tratamiento de los litigios derivados de las relaciones laborales y de seguridad social teniendo también en cuenta las exigencias del Derecho de la Unión. Favorece semejante normalización la admisión de la invocación de la doctrina establecida en las sentencias del TJUE en interpretación del derecho comunitario como doctrina de contradicción a efectos de la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina.

3.4. Especial consideración de relevantes fallos del Tribunal de Justicia desencadenantes de cambios normativos

Volviendo sobre la superación de los supuestos de oposición al Derecho de la Unión a results de peticiones de decisiones prejudiciales, principalmente de las cursadas por órganos jurisdiccionales españoles, la mayor importancia corresponde, sin duda, a aquellas que han provocado directamente o, al menos, favorecido cambios normativos con objeto de eliminar las omisiones o insuficiencias de la normativa de transposición aplicable al litigio principal. Pertenecen a ese tipo de peticiones, entre otras:

1) En relación con la protección del FOGASA, las que están detrás de las sentencias del TJUE de 16 de diciembre de 1993, *Wagner Miret* (asunto C-334/92), 12 de diciembre de 2002, *Rodríguez Caballero* (asunto C-442/00), y 16 de diciembre de 2004, *Olaso Valero* (asunto C-520/03), así como del auto de 13 de diciembre de 2005, *Guerrero Pecino* (asunto C-177/05). En concreto, la resuelta por la sentencia *Wagner Miret* vino a hacer necesaria y obligada la modificación introducida por la disposición adicional segunda de la Ley 11/1994, que estableció, con redacción posteriormente incorporada a la disposición adicional quinta de los textos refundidos del ET de 1995 y 2015, que «las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 del Estatuto de los Trabajadores». Por lo que respecta al asunto correspondiente a las sentencia *Rodríguez Caballero*, las conclusiones del Abogado General, presentadas el 27 de junio de 2002 y proponiendo al Tribunal una respuesta advirtiendo sobre las circunstancias en que se opone al Derecho de la Unión un precepto como el art. 33.1 del ET, en la versión a la sazón en vigor, que excluía del aseguramiento cubierto por el FOGASA el importe de los salarios de tramitación fijados en acuerdo de conciliación judicial, así como la toma en consideración de la más que probable asunción de dicha respuesta por el fallo de la resolución a adoptar por el Tribunal, no parece que resulten ajenas a la nueva redacción del citado art. 33.1 dada por el art. 2 de la Ley 45/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (sic), de la misma fecha que la sentencia del Tribunal de Justicia. En cuanto a los asuntos correspondientes a la sentencia *Olaso Varela* y al auto *Guerrero Pecino*, la cuestión planteada versaba sobre la conformidad o no al principio de igualdad y no discriminación de la forma en que el art. 33.2 del ET, en la versión a la sazón en vigor, había pasado a regular, tras su nueva redacción dada por la Ley 60/1997, el pago de la indemnización por despido o extinción del contrato de trabajo a cargo del FOGASA. De acuerdo con esa nueva redacción, dicho pago solo procedía cuando la indemnización figurase «reconocida por sentencia o resolución administrativa». Vista la situación creada a raíz de la respuesta negativa del TJUE, comprensiva de la advertencia dirigida al juez en orden a la inaplicación del precepto enjuiciado, se explica la modificación de este, poco tiempo después, en junio de 2006 (por el art. 12.4 del Real Decreto Ley 9/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo); con tal modificación, el precepto pasó

⁴⁶ Cfr. título I del TUE (versión consolidada), en particular, sus arts. 2, 3 y 6; también art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

a disponer, con redacción que mantiene el vigente texto refundido del ET, según ya he indicado, que el abono por el FOGASA de las indemnizaciones a causa de despido o extinción de los contratos de trabajo comprende las reconocidas a los trabajadores «como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa».

2) Las resueltas por las sentencias del TJUE 18 de marzo de 2004, *Merino Gómez* (asunto C-342/01), y 10 de septiembre de 2009, *Vicente Pereda* (asunto C-277/08), cuyo influjo se descubre en la modificación del apartado 3 del art. 38 del ET 1995, con redacción que mantiene el ET 2015. La previsión del párrafo segundo de dicho apartado, añadido por la Ley Orgánica 3/2007 y disponiendo, para el caso de coincidencia en el tiempo del período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa con una suspensión por incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia nacional o con una suspensión del contrato por parto y situaciones asimiladas, el derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la del período de suspensión, al finalizar este, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan, viene a ser consecuencia del fallo de la sentencia *Merino Gómez*. En cuanto al párrafo tercero, añadido por el Real Decreto Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, relativo a la posibilidad del disfrute de las vacaciones más allá del año natural al que correspondan en caso de inviabilidad total o parcial de su goce dentro de dicho año motivada por «una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior», se aprecia en él la influencia de la sentencia *Vicente Pereda*. La STJUE de 21 de junio de 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)* (asunto C-78/11), resolviendo en igual sentido que la sentencia *Vicente Pereda* la cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en 2011, no vino más que a confirmar lo apropiado del comentado párrafo tercero. Lo mismo cabe manifestar respecto del auto de 21 de febrero de 2013, *Maestre García* (asunto C-194/12), resolviendo en igual sentido que las sentencias *Vicente Pereda* y *ANGED*, cuyos criterios recuerda, la petición de cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social de Benidorm el 22 de febrero de 2012, pocos días después de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, con ocasión de conocer de hechos acaecidos con anterioridad.

3) Las resueltas por las sentencias del TJUE de 22 de noviembre de 2012, *Elbal Moreno* (asunto C-385/11), 9 de septiembre de 2017, *Espadas Recio* (asunto C-98/15), y 8 de mayo de 2019, *Villar Láiz* (asunto C-161/18), las tres sobre las condiciones de acceso a las prestaciones de la seguridad social de las trabajadoras a tiempo parcial, 12 diciembre de 2019, *WA e Instituto Nacional de la Seguridad Social* (asunto C-450/18), sobre el acceso del varón al complemento de las pensiones contributivas por aportación demográfica a la seguridad social, y 24 de febrero de 2022, *CJ y Tesorería General de la Seguridad Social* (asunto C-389/20), sobre el derecho a la protección por desempleo de los empleados del hogar, en su mayor parte mujeres. Los fallos de tales sentencias están detrás de cambios de la normativa española de seguridad social dirigidos a la adaptación de esta a las exigencias del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que impone, respecto de una buena parte de las situaciones y riesgos que cubre el sistema público de seguridad social, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978⁴⁷. Las sentencias *Elbal Moreno* y *Villar Láiz* han impulsado, junto con la doctrina del Tribunal Constitucional, los sucesivos cambios introducidos en la LGSS con objeto de suprimir, por contraria al principio de igualdad de trato, la penalización de los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en orden al disfrute e importe de la pensión de jubilación. A la insuficiente corrección de la oposición al art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE a través de la modificación del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la LGSS (1994), llevada a cabo por el Real Decreto Ley 11/2013 y, tras su tramitación como proyecto de ley, por la Ley 1/2014, ha seguido, finalmente y felizmente, la de los arts. 247 y 248 de la LGSS 2015, cuya

⁴⁷ Sobre el asunto véase J. GÁRATE CASTRO: «Hitos del lento y fatigoso proceso de adaptación de la normativa española de seguridad social a la Directiva 79/7/CEE», en el volumen *Cuestiones actuales en materia de seguridad social*, T. II, Laborum (Murcia, 2024), pp. 891-908.

redacción, tanto la procedente de la reforma llevada a cabo por el Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, como la actual, procedente de la reforma llevada a cabo por el Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre, pone fin a la aludida penalización.

En oposición al art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE también incurría, según la sentencia *Espadas Recio*⁴⁸, la regulación a la sazón contenida en el art. 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de desarrollo de la Ley 31/1984, de protección por desempleo, cuya aplicación provocaba que los trabajadores a tiempo parcial vertical (aquellos que concentran sus horas de trabajo en determinados días laborables de la semana), en su mayoría mujeres, experimentar una reducción del período de pago de la prestación por desempleo en comparación con los trabajadores a tiempo parcial horizontal (aquellos cuyas horas de trabajo se distribuyen a lo largo de todos los días laborables de la semana), al excluirse del cálculo de los días cotizados los días no trabajados. La sentencia condujo a la modificación del citado art. 3.4, llevada a cabo por el Real Decreto 950/2018, de 27 de julio. Lo confiesa de forma expresa la exposición de motivos de esta norma reglamentaria.

Por lo que respecta a la sentencia *WA e Instituto Nacional de la Seguridad Social*, su fallo, según el cual la Directiva 79/7/CEE «debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional [...] que establece el derecho a un complemento de pensión para las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias de pensiones contributivas de incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de seguridad social nacional, mientras que los hombres que se encuentren en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento de pensión», propició la modificación del art. 60 de la LGSS (2015) llevada a cabo por el Real Decreto Ley 3/2021, de 2 de febrero; lo pone de manifiesto el preámbulo de dicho Real Decreto Ley. Con la indicada modificación, el apartado 1 del artículo pasó a conceder a los varones el derecho al reconocimiento del complemento siempre que se encuentren en alguna de las dos situaciones que al respecto se definen. Probablemente, conducirá a una nueva modificación del precepto el reciente fallo de la sentencia de 15 de mayo de 2025, *UV, XXX e Instituto Nacional de la Seguridad Social* (asuntos acumulados C 623/23 y C 626/23), según el cual la citada Directiva «debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional en virtud de la cual, con la finalidad de reducir la brecha de género en las prestaciones de seguridad social debida a la educación de los hijos, se reconoce un complemento de pensión a las mujeres que perciban una pensión contributiva de jubilación y hayan tenido uno o más hijos, mientras que el reconocimiento de este complemento a los hombres que se encuentran en una situación idéntica está sujeto a requisitos adicionales relativos a que sus carreras profesionales se hayan interrumpido o se hayan visto afectadas con ocasión del nacimiento o de la adopción de sus hijos».

En cuanto a la sentencia *CJ y Tesorería General de la Seguridad Social*, su contundente fallo apreciando oposición entre el art. 4.1 de la Directiva 79/7/CE y la exclusión del desempleo de la acción protectora dispensada por el sistema especial de la seguridad social de empleados del hogar, contenida en la que entonces era la letra d) del art. 251 de la LGSS (2015)⁴⁹, ha forzado la supresión de la mencionada letra d), llevada a cabo por el apartado uno del artículo ter-

⁴⁸ Un comentario de ella en J. L. TORTUERO PLAZA: «El trabajo a tiempo parcial vertical y su influencia en la protección por desempleo», en el volumen *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles. Estudios ofrecidos a M.^a Emilia Casas Baamonde*, J. Gárate Castro y Y. Maneiro Vázquez (directores), Universidad de Santiago de Compostela (Santiago de Compostela, 2020), pp. 711-717.

⁴⁹ El art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE «debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo».

cero del Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre. Confiesa ampliamente la relación entre los razonamientos y el fallo de aquella sentencia y la modificación legal de que se trata el preámbulo del citado Real Decreto Ley.

4) La resuelta por la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO/Deutsche Bank (asunto C-55/18). Según confiesa la exposición de motivos del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, la posible respuesta del Tribunal que se deducía de las conclusiones del Abogado está detrás de la modificación, por dicho texto legal, del art. 34 del ET mediante una nueva redacción de su apartado 7 y el añadido de un nuevo apartado 9 estableciendo la obligación del empresario de «garantizar el registro diario de jornada». La modificación contemplada se reveló más que oportuna vista la respuesta del TJUE⁵⁰: «Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE [...], interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE [...], deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador». En esta ocasión, la diligencia en la adopción de la modificación legal ha evitado a los tribunales laborales españoles la necesidad de recurrir a la interpretación conforme; con esa modificación decayó la jurisprudencia a la que alude el TJUE⁵¹.

5) La resuelta por la STJUE de 18 de enero de 2024, J. M. A. R. y Ca Na Negreta, S. A. (asunto C-631/22). Su fallo, apreciando oposición entre la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente del trabajador, autorizada a la sazón por el art. 49.1 del ET, y lo dispuesto por el art. 5 de la Directiva 2000/78 (dicho artículo, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, «se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva»), está detrás de la modificación del ET llevada a cabo por la Ley 2/2025. Así lo reconoce el preámbulo de esta.

4. BIBLIOGRAFÍA CITADA

BOGONI, M.: «La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, número 166, 2023.

GÁRATE CASTRO, J.: «Hitos del lento y fatigoso proceso de adaptación de la normativa española de seguridad social a la Directiva 79/7/CEE», en el volumen *Cuestiones actuales en materia de seguridad social*, T. II, Laborum (Murcia, 2024).

_____: «La contribución del Tribunal de Justicia a la mejor transposición y aplicación del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada en el ámbito del empleo público temporal. El caso español», *Labos*, vol. 5, núm. 1, 2023.

⁵⁰ Dos comentarios de ella en A. MARTÍN VALVERDE: «El deber empresarial de registro de las horas de trabajo», y J. GARCÍA BLASCO: «Tutela de la seguridad y salud y tiempo de trabajo», ambos en el volumen *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales...*, cit., pp. 643-654 y pp. 655-660, respectivamente.

⁵¹ La establecida por las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de marzo y 20 de abril de 2017 (recursos 81/2016 y 116/2016, respectivamente).

- _____: «Sobre las incompatibilidades con el Derecho de la Unión de las disposiciones normativas y prácticas judiciales y administrativas españolas en materia de empleo público temporal (A propósito de la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de marzo de 2020, *Sánchez Ruiz-Fernández-Álvarez y otras*, asuntos acumulados C-103/18 y c-429/18)», en el volumen *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, Gárate Castro, J. y Maneiro Vázquez, Y. (directores), Thomson-Reuters Aranzadi [Cizur Menor (Navarra), 2022].
- _____: «Sobre las peticiones españolas de decisión prejudicial en materia de política social justificadas y de imposible, difícil o cuestionable justificación», en el volumen *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, cit.
- _____: *Las transformaciones en las normas sociales de la Unión Europea*, Editorial Universitaria Ramón Areces (Madrid, 2010).
- GARCÍA BLASCO, J.: «Tutela de la seguridad y salud y tiempo de trabajo», en el volumen *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles. Estudios ofrecidos a M.^a Emilia Casas Baamonde*, Gárate Castro, J. y Maneiro Vázquez, Y. (directores), Universidad de Santiago de Compostela (Santiago de Compostela, 2020).
- GIL OTERO, L.: *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2024).
- _____: «La protección de datos en el trabajo en plataformas digitales y las decisiones individuales automatizadas», en el volumen *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Pérez de los Cobos Orihuel, F. y García Piñeiro, N. P. (directores), Gil Plana, J. y Jurado Segovia, A. (coordinadores), Tirant lo Blanch (Valencia, 2024).
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: *El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos*, Cinca (Madrid, 2023).
- MARTÍN VALVERDE, A.: «El deber empresarial de registro de las horas de trabajo», en el volumen *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales...*, cit.
- MIRANDA BOTO, J. M.^a: *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023).
- TORTUERO PLAZA, J. L.: «El trabajo a tiempo parcial vertical y su influencia en la protección por desempleo», en el volumen *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales...*, cit.