

LA INFLUENCIA DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EN LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL: UN ANÁLISIS DE CUESTIONES PREJUDICIALES RECIENTES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (2024-2025)

THE INFLUENCE OF THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE ON THE EVOLUTION OF SPANISH LABOUR LAW: ANALYSIS OF PRELIMINARY RULINGS ON EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION (2024-2025)*

Yolanda Maneiro Vázquez**

Universidad de Santiago de Compostela

SUMARIO: 1. No discriminación por causa de discapacidad. –2. Igualdad de trato en familias monoparentales. –3. (No) Discriminación indirecta por razón de sexo en materia de retribución y los límites a la autonomía colectiva; 3.1. El carácter salarial o extrasalarial de las dietas abonadas; 3.2. La autonomía colectiva como justificación objetiva de la diferencia de trato. –4. Discriminación indirecta por razón de sexo en el método de cálculo de la pensión de incapacidad permanente derivada del accidente de trabajo en caso de reducción de jornada por cuidado. –5. Bibliografía citada.

RESUMEN

Este trabajo examina el papel central del Tribunal de Justicia en la configuración del ordenamiento jurídico laboral español en materia de igualdad y no discriminación. A través del análisis de cuatro sentencias dictadas en 2024 y 2025, todas ellas derivadas de cuestiones prejudiciales planteadas exclusivamente por órganos jurisdiccionales españoles, se pone de relieve la influencia directa del Tribunal de Justicia en la más reciente evolución normativa y jurisprudencial nacional. Las sentencias comentadas abordan casos de discriminación por discapacidad, desigualdad en familias monoparentales, brecha retributiva por razón de sexo y cálculo de pensiones en situaciones de reducción de jornada. En todos los casos, el Tribunal ha interpretado el derecho de la Unión con un enfoque garantista, exigiendo a España reformas legislativas sustanciales. El trabajo destaca cómo estas decisiones han impulsado cambios en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social, reforzando la protección de colectivos vulnerables. Se subraya así el valor de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia como motor de transformación jurídica y garante de los derechos fundamentales en el ámbito laboral español.

ABSTRACT

This paper examines the central role of the Court of Justice in shaping the Spanish legal order in the field of equality and non-discrimination. Through the analysis of four judgments han-

* Esta publicación es parte del proyecto I+D+I PID2021-122254OB-100 «La incidencia del Derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales», financiado por el MCIN y FEDER - Una manera de hacer Europa. Recibido el 15 de junio de 2025. Aprobado el 14 de julio de 2025.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ded down in 2024 and 2025, all of them deriving from preliminary rulings exclusively by Spanish courts, it highlights the direct influence of the Court of Justice on the most recent national normative and jurisprudential developments. The judgments discussed deal with cases of discrimination on grounds of disability, inequality in single-parent families, the gender pay gap and the calculation of pensions in situations of reduced working hours. In all the cases, the Court has interpreted EU law with a protective approach, requiring Spain to make substantial legislative reforms. The paper highlights how these decisions have led to changes in the Workers' Statute and in the General Law on Social Security, reinforcing the protection of vulnerable groups. It thus underlines the value of the case law of the Court of Justice as a driving force for legal transformation and a guarantor of fundamental rights in the Spanish labour sphere.

Palabras clave: Discriminación, *Ca Na Negreta*, *Air Nostrum*, *Alcampo*, *CCC*, discapacidad, remuneración.

Key words: Discrimination, *Ca Na Negreta*, *Air Nostrum*, *Alcampo*, *CCC*, disability, remuneration.

El Tribunal de Justicia se ha consolidado como un actor clave en la defensa y promoción del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral y de la seguridad social. A través de sus respuestas a las peticiones de decisión prejudicial, el Tribunal de Justicia «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»¹. En este contexto, los años 2024 y 2025 se han dictado cuatro sentencias especialmente relevantes en tanto que abordan distintas formas de discriminación, todas ellas con origen en cuestiones prejudiciales planteadas por tribunales españoles. Estas decisiones han abordado cuestiones tan sensibles como la discriminación por discapacidad, la desigualdad de trato en familias monoparentales, la discriminación indirecta por razón de sexo en materia retributiva y en el cálculo de pensiones. En cada caso, el Tribunal de Justicia ha reafirmado su compromiso con una interpretación amplia y garantista del principio de igualdad, exigiendo a los Estados miembros y, en este caso al español, no solo la eliminación de normas discriminatorias, sino también la adopción de medidas activas para prevenir y corregir situaciones de desventaja estructural. En ellas también destaca el complejo tratamiento de la prueba estadística y su utilización como un instrumento efectivo para evidenciar una discriminación indirecta.

Este trabajo no solo expone el contenido de las sentencias, sino que también analiza su repercusión normativa y doctrinal, destacando los desafíos que aún persisten en la aplicación efectiva del principio de igualdad. Asimismo, se examina el papel de los tribunales nacionales en la promoción de la justicia social a través del planteamiento de cuestiones prejudiciales, así como la respuesta del legislador español ante los mandatos del Tribunal de Justicia. En definitiva, se ofrece una visión crítica y actualizada del impacto del derecho de la Unión en la configuración del Derecho laboral español, subrayando la necesidad de seguir avanzando hacia una igualdad real y efectiva en el empleo y la protección social.

1. NO DISCRIMINACIÓN POR CAUSA DE DISCAPACIDAD

La sentencia *Ca Na Negreta*² no constituye la primera cuestión prejudicial con origen español en materia de discriminación por razón de discapacidad. Tampoco la única que ha conducido a

¹ GÁRATE CASTRO, J., «Sobre el papel del derecho de la Unión Europea relativo a las materias de política social en la configuración de los ordenamientos laborales: el caso español», *Minerva. Revista de Estudios Laborais*, vol. 14, n.º 7, 2025, p. 268.

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22; ECLI:EU:C:2024:53).

una modificación legislativa para adaptar la normativa laboral española a los requisitos de la Directiva 2000/78/UE³, en esta ocasión a través de la modificación de los artículos 48 y 49 ET y del art. 144 LGSS⁴. Quizá por ello no sorprende la incontestable claridad con la que se pronuncia la STSJ Islas Baleares de 19 de marzo de 2024⁵, que aplicó la sentencia *Ca Na Negreta* al caso concreto: «todo operador jurídico (y las empresas, en la gestión de sus relaciones laborales lo son), como también los órganos judiciales, a la hora de aplicar o interpretar el derecho a una situación de hecho, debieran dirigir su primera mirada no a la norma nacional y a la jurisprudencia que la ha interpretado, sino a la norma internacional y/o Derecho de la Unión Europea, y a la jurisprudencia que la ha interpretado. No en balde nuestra integración en la Unión Europea comportó, ya hace casi cuarenta años, que sus normas y mandatos se integraran en nuestro ordenamiento con carácter prevalente y aplicación directa».

La sentencia *Ca Na Negreta* abrió la producción jurisprudencial del Tribunal de Justicia en 2024 resolviendo una cuestión prejudicial de origen español. Trajo su causa de una posible discriminación por razón de discapacidad sufrida por un trabajador que vio extinguido su contrato de trabajo tras ser declarado en situación de incapacidad permanente por causa de las secuelas derivadas de un accidente de trabajo⁶. Durante el tiempo que se prolongó la resolución del recurso contra la denegación por el INSS de la incapacidad laboral permanente solicitada por el trabajador, la empresa acordó el cambio de aquel a un puesto de trabajo que requería menor exigencia física y menor tiempo de conducción y, por ello, adaptado a las secuelas resultantes del accidente y compatible con las limitaciones físicas del trabajador. Dos años después, el trabajador vio reconocida su incapacidad permanente total para su profesión habitual, sin previsión de mejoría⁷, así como su derecho a recibir una pensión mensual equivalente al cincuenta y cinco por ciento de su salario diario.

Este reconocimiento provocó la inmediata decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo, en aplicación de lo previsto en el art. 49.1.e) ET, ante la incapacidad permanente total del trabajador para ejercicio de su profesión habitual. El Juzgado de lo Social n.º 1 de Ibiza, a través de su sentencia de 24 de mayo de 2021, declaró procedente la extinción del contrato y desestimó tanto la nulidad de la extinción como la existencia de una obligación legal empresarial de destinar al trabajador a otro puesto de trabajo.

³ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia, de 1 de diciembre de 2016, *Daouidi*, asunto C-395/15 (ECLI:EU:C:2016:917).

⁴ Modificación operada a través de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

⁵ Rec. n.º 75/2022. Fundamento jurídico Undécimo.

⁶ Véase MIRANDA BOTO, J. M.^a, «La incapacidad permanente total no puede ser causa automática de extinción del contrato de trabajo. ¿Cómo recibe el legislador un pronunciamiento así? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024. Caso *Ca Na Negreta*», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 70, 2025.

⁷ La sentencia, dictada el 2 de marzo de 2020, apreció «una limitación superior al 50 % del tobillo derecho que le limita la marcha con importante inestabilidad, la bipedestación y las maniobras de flexoextensión del pie derecho, cojera antiálgica, dificultad para el manejo de pedales, subir y bajar escaleras, hacer cucullas». Añadió además que «con independencia de que el trabajador haya sido reubicado por la empresa y pueda prestar servicios actualmente porque solo debe conducir durante 40 minutos cada día aproximadamente, lo cierto es que la situación residual en que ha quedado su tobillo y pie derecho le impediría realizar esa conducción de forma continuada para el caso de que tuviera que dedicarse a ello de forma plena, como implica su profesión habitual que lo es de conductor de camión».

Recurrida esta sentencia en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, este presentó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia. En ella planteó la posible existencia de una discriminación indirecta por razón de discapacidad derivada de la incorrecta transposición de la Directiva 2000/78/CE por la previsión de extinción automática contenida en el entonces vigente art. 49.1.e) ET. De acuerdo con este, el contrato de trabajo se extinguiría por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 ET.

El tribunal balear, conocedor de la evolución experimentada por la regulación jurídica de la discapacidad tanto a nivel interno como internacional⁸, señaló la falta de adaptación del artículo 49.1.e) ET a la normativa interna o internacional en materia de discapacidad y cuestionó al Tribunal de Justicia sobre la posible existencia de una discriminación directa por dicha causa en la previsión de la extinción del contrato de trabajo. Alegando la *doctrina Francovich*, cuestionó que este precepto no hubiera sido modificado desde 1980, lo que le impidió adaptarse tanto a la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social⁹ (en adelante, LGPD), como a la Directiva 2000/78/CE¹⁰ y a la Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad¹¹. Esta última, si bien carece de referencia específica a la extinción del contrato de trabajo por causa de discapacidad, sí establece que su ámbito de aplicación alcanza «a las condiciones de trabajo y empleo, incluidas las de despido, y remuneración» (art. 3.1.c), la prohibición de toda discriminación por motivos de discapacidad y el deber de garantizar «a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo» (artículo 5.2). Asimismo, garantiza la protección de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables y, en particular, a la igualdad de oportunidades, a condiciones de trabajo seguras y a la reparación por agravios sufridos [artículo 27.1.b)].

De acuerdo con lo establecido por los artículos 4¹² y 35 LGPD, las personas en situación de incapacidad permanente total deben ser consideradas como personas con discapacidad¹³. Con el objetivo de garantizar el principio de igualdad de trato y la no discriminación en relación con las personas con discapacidad, tanto el artículo 5.3 de la Declaración Internacional de las personas con discapacidad¹⁴, como el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE y, en consecuencia, el art. 40.2 LGPD¹⁵, obligan a los empresarios a realizar ajustes razonables en forma de medidas

⁸ En la promoción de esta cuestión prejudicial desempeñó un papel muy relevante el magistrado Joan Agustí Julià, desde el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, como lo haría posteriormente, ya desde el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, en la promoción de la cuestión prejudicial *Ca Na Negreta*, que aquí se comenta.

⁹ Cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

¹⁰ 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.

¹¹ Aprobada el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 (DO 2010, L 23, p. 35).

¹² Conforme a su apartado 2: «a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Sin perjuicio de lo anterior (...) se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez (...).

¹³ Asimismo, el segundo párrafo del art. 35, bajo el título de «Garantías de derecho al trabajo» reconoce, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, que: «tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez (...).

¹⁴ Según el cual: «A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables».

¹⁵ Conforme al cual: «Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario».

adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación. Esta obligación solo cede en el caso de que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Hasta el momento de la presentación de esta cuestión prejudicial, la jurisprudencia y la doctrina judicial anterior¹⁶ no se habían planteado el carácter discriminatorio de la previsión contenida en el art. 49.1.e) ET, aunque sí lo había resaltado la doctrina académica¹⁷. Los ajustes razonables no constituían una obligación previa a la extinción del contrato de trabajo, sino que esta operaba automáticamente una vez declarada la situación de incapacidad permanente. La oportunidad de los ajustes razonables como paso previo a la extinción del contrato de trabajo se hacía depender de la exclusiva voluntad del empleador o de su previsión en el convenio o acuerdo colectivo aplicables, o en el contrato de trabajo¹⁸.

En el caso analizado por la sentencia *Ca Na Negreta*, la actuación empresarial se ajustó a la línea mantenida hasta el momento por el Tribunal Supremo¹⁹. Como hizo notar el tribunal balear en su cuestión prejudicial, el referido art. 49.1.e) ET «no establece una facultad extintiva en favor de la empresa, sino —directamente— la extinción del contrato». Esta automaticidad se produce siempre y cuando la resolución que reconozca al trabajador la situación de incapacidad permanente total no prevea una revisión por mejoría que le permita su reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años. *A sensu contrario*, si dicha revisión por mejoría fuese previsible, no procedería la extinción, sino la suspensión del contrato con derecho a la reserva de puesto de trabajo (art. 48.2 ET).

En su respuesta a la cuestión prejudicial planteada, el Tribunal de Justicia recuperó su extensa noción de despido, derivada, entre otras, de la sentencia *Pujante Rivera*: cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y que, en consecuencia, se produzca sin su consentimiento. La facultad que el entonces vigente art. 49.1.e) ET confería al empleador para resolver el contrato de trabajo de quien hubiera sido declarado, sin previsión de mejoría, en situación de incapacidad permanente para ejercer su profesión habitual en la empresa constituía, pues, un despido a los efectos del art. 3.1.c) de la Directiva 2000/78/CE. El carácter unilateral de la decisión extintiva no queda afectado, en este caso, por el hecho de que hubiera sido el propio trabajador quien instase la declaración de incapacidad permanente. De este modo, el conocimiento por el trabajador de la consiguiente extinción del contrato en el caso de que prosperase su solicitud no puede interpretarse, afirmó el Tribunal de Justicia, como una expresión del consentimiento de aquel respecto de la consiguiente extinción de su contrato de trabajo.

¹⁶ Como indica la Sala Balear en el apartado 21 de su cuestión prejudicial: «La sola circunstancia de que el Tribunal Supremo no haya detectado tal posible inadecuación cuando se le ha presentado la ocasión no puede ser óbice para tal planteamiento, a la vista de diversos pronunciamientos del TJUE [señaladamente las sentencias dictadas en los asuntos *Elbal Moreno*, *Espadas Recio*, *Rabal Cañas*, *Pujante Rivera* y *Daouidi*, entre otras] en el que también concurría tan pretendido obstáculo y, ello no obstante, las cuestiones merecieron una respuesta del TJUE distinta a la de la jurisprudencia interna».

¹⁷ Esta incoherencia ya había sido puesta de manifiesto por la doctrina con carácter previo a esta sentencia. Por todos, RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., «El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad», *Documentación Laboral*, n.º 120, 2020, p. 72: «resultaría exigible que el empresario, antes de proceder a la extinción del contrato de trabajo, ofreciera al trabajador la posibilidad de realizar un trabajo acorde con su capacidad residual».

¹⁸ STS de 3 de febrero de 2021, cit.: «el hecho de que exista la posibilidad de que el declarado en situación de incapacidad permanente total pueda ser recolocado por la empresa (...) no obliga a la empresa a novar objetivamente el contrato, ofreciéndole la realización de otro oficio de tales características, salvo que el orden normativo aplicable así lo dispusiere».

¹⁹ Por todas, véase la STS de 3 de febrero de 2021, ya referida.

A la vista de la sentencia *Ca Na Negreta*, lo que para el Tribunal de Justicia constituyó el factor determinante de la inadecuación de la norma nacional no fue la declaración de incapacidad permanente como factor de extinción automática del contrato de trabajo, sino que esta se produjese «sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables». Esta interpretación sería contraria al principio de integración profesional de las personas con discapacidad, puesto que supone equiparar una situación de incapacidad permanente total para desempeñar las funciones habituales de su puesto de trabajo, con la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o, incluso, con el fallecimiento del trabajador. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia señaló que, al amparo del art. 2 de la Convención de la ONU sobre discapacidad, la denegación de ajustes razonables constituye una forma de discriminación que impide que cualquier persona con discapacidad tenga garantizado su derecho a acceder al empleo, tomar parte en él o a progresar profesionalmente²⁰.

Cuando un trabajador sea declarado definitivamente no apto para ocupar su puesto de trabajo debido a una discapacidad sobrevenida, la forma de llevar a cabo el correspondiente ajuste razonable es, precisamente, el cambio a un puesto de trabajo compatible con sus limitaciones, que le permita conservar su empleo y garantice su participación plena y efectiva en la vida profesional, con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores²¹. Como es obvio, esta obligación de adoptar ajustes razonables se acomodará a las limitaciones establecidas con carácter general, de modo que no pueda suponer una carga excesiva o desproporcionada para la empresa. Esta circunstancia, recuerda el Tribunal de Justicia, vendrá determinada por factores como «el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o de la empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda»²². Pero a ello se añaden otros elementos imprescindibles en el caso de la correcta recolocación de un trabajador afectado por una situación de incapacidad permanente total: la disponibilidad de un puesto de trabajo compatible y vacante para el que el trabajador afectado «disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas».

La verdadera innovación de la sentencia *Ca Na Negreta* reside en su concreción de la extensión del deber empresarial de adoptar ajustes razonables. Además de la ya conocida obligación de acordar estos cuando no supongan una carga excesiva para el empleador, la sentencia destaca una segunda obligación: la de su mantenimiento en el tiempo. En el caso de autos, la empresa había adaptado el puesto de trabajo durante el tiempo que duró la tramitación de la declaración de incapacidad permanente total del trabajador. Sin embargo, dichos ajustes cesaron tan pronto como se produjo tal declaración, que dio lugar al despido del trabajador en cumplimiento de lo dispuesto por el posteriormente modificado art. 49.1.e) ET²³. Por consiguiente, la obligación empresarial hubiera debido extenderse también al mantenimiento de tal

²⁰ Como resalta GUTIÉRREZ COLOMINAS, C., «Extinción del contrato de trabajo e incapacidad permanente total: Anotaciones a la STJUE de 18/01/2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53», *Los Briefs de la AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 8, 2024), el Tribunal de Justicia no cuestiona la existencia de una prestación de seguridad social compatible con la dedicación a otras funciones y no la considera una circunstancia que merezca ser valorada en el marco de la existencia de carga excesiva.

²¹ Apartado 44 de la sentencia *Ca Na Negreta*. En este sentido, véase sentencia de 10 de febrero de 2022, *HR Rail* (asunto C-485/20; ECLI:EU:C:2022/85), en la que se especifica que, ante la declaración de incapacidad permanente total de un trabajador, el empleador tendrá las siguientes obligaciones: en primer lugar, «adoptar las medidas adecuadas» atendiendo a la situación individual de cada persona; en segundo lugar, habrán de haber de ser «eficaces y prácticas», de modo que permitan «a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente», o bien ofrecer la formación profesional adecuada.

²² Apartado 45, sentencia *Ca Na Negreta*.

²³ En la redacción vigente en el momento en el que se dictó la sentencia *Ca Na Negreta*, este precepto disponía lo siguiente en relación con la extinción del contrato de trabajo: «El contrato de trabajo se extinguirá (...) e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2». Este último precepto, que contempla los efectos de una revisión de la incapacidad permanente por mejoría, no resultaba aplicable al caso concreto.

adaptación del puesto de trabajo en la medida en la que el trabajador dispusiera de las competencias, capacidades y disponibilidad para desarrollarlo, le permitiera mantener su empleo e, incluso, progresar profesionalmente y, en fin, no supusiera una carga excesiva para la empresa. En esta línea, tal y como resaltó la posterior sentencia de la sala balear, de 19 de marzo de 2024²⁴, que aplicó la sentencia *Ca Na Negreta*, la empresa no alegó en el acto del juicio ni en el recurso de suplicación «razón alguna que justificara la decisión extintiva tomada (...) como podría haber sido, por ejemplo, la inviabilidad o excesivo coste de la reubicación ya aplicada al demandante un año y medio antes del cese» que, por carecer de amparo legal válido, fue calificado como despido.

La sentencia *Ca Na Negreta* propició la promulgación de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente²⁵. El Preámbulo de esta norma se remite expresamente a la referida sentencia del Tribunal de Justicia²⁶, reconoce que su finalidad es la de garantizar, de una manera más eficaz, el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad y sitúa sus modificaciones en el deseo de adaptar la legislación laboral española a lo dispuesto tanto en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, como en la Directiva 2000/78/CE. Esta última condiciona el alcance de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación al protagonismo de las medidas de adaptación²⁷ «que permitan a las personas con discapacidades acceder al empleo, desempeñar su trabajo y progresar profesionalmente», salvo en el caso de que «esas medidas supongan una carga excesiva para las empresas»²⁸.

A tal fin²⁹, la Ley 2/2025 modificó dos preceptos del ET: el art. 48.2 [«para incluir el periodo de espera, que media entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o el cam-

²⁴ Rec. n.º 75/2022.

²⁵ Publicada en el BOE n.º 104, de 30 de abril de 2025.

²⁶ El tercer párrafo del Preámbulo de la norma reconoce directamente que: «Recientemente, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), ha subrayado la importancia de que la empresa esté obligada a tratar de acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total, extinción que solo puede proceder si dichos ajustes no son posibles».

²⁷ Conforme a lo dispuesto en la Directiva 2000/78/CE, las medidas de ajuste incluyen la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las pautas de trabajo, la asignación de funciones y la provisión de medios de formación. A su vez, el art. 2.m) del RD Legislativo 1/2013 define los ajustes razonables como «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos».

²⁸ Para determinar si estas medidas provocan una carga excesiva para la empresa, la propia Directiva 2000/78/CE ordena la toma en consideración del tamaño, los recursos financieros y el volumen total de negocios de la empresa y, adicionalmente, la existencia de fondos públicos u otro tipo de ayudas disponibles destinadas a sufragar esta clase de gastos, puesto que la carga no se considerará excesiva cuando pueda ser sufragada en grado suficiente mediante ayudas públicas.

²⁹ El propio RD Legislativo 2/2025 señala, también, que la transposición de la referida Directiva 2000/78/CE se realizó, en su momento, a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, así como, por la ya derogada Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, cuyo contenido se recoge en el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

bio de puesto de trabajo, como supuesto de suspensión de la relación laboral, con derecho a reserva de puesto de trabajo»] y del art. 49.1 ET en sus apartados e) [«desvincular el régimen jurídico de la muerte de la persona trabajadora, como causa de extinción del contrato de trabajo, del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente»] y n) [«se elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación»]. En definitiva, indica el referido Preámbulo: «la empresa únicamente podrá activar esta causa de extinción del contrato de trabajo cuando la adopción de las anteriores medidas suponga una carga excesiva».

A su vez, la actual versión del art. 48.2 ET ya no limita la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo a la condición de que la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría y permita su incorporación al puesto de trabajo. Extiende ahora las referidas situaciones de suspensión y de reserva del puesto «durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante disponible».

El actual art. 49.1.n) ET restringe la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo a que concurra alguna de la siguientes tres circunstancias: que «no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa»; que «no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora»; o, en fin, que existiendo la opción anterior, «la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto». De no ser así, la remisión que el propio precepto realiza al nuevo art. 102.2 LRJS permite impugnar la extinción del contrato de trabajo a través de la correspondiente modalidad procesal especial cuya tramitación se dota, para esta circunstancia, de las notas de preferencia y de urgencia³⁰.

Como es fácil de suponer, la mayor dificultad a la hora de aplicar estas garantías reside en la determinación de las circunstancias que permiten alegar la imposibilidad de realizar los ajustes razonables o identificar la carga excesiva que estos pueden conllevar para las empresas que ofrezcan menores posibilidades de adaptación, como sucede con las empresas de pequeño o mediano tamaño³¹. Para facilitar esta tarea, la actual redacción del art. 49.1.n) ET contiene una extensa explicación de lo que ha de entenderse como «carga excesiva». Además de lo ya indicado por la Directiva 2000/78/CE, el precepto atiende ahora a la especial situación de las pequeñas empresas, siendo estas las que empleen a menos de 25 personas trabajadoras. En tales casos considera que la carga es excesiva «cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes: 1.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1. 2.^a Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación».

Curiosamente, la modificación legal operada guarda silencio sobre la obligación esencial que destacó la sentencia *Ca Na Negreta*: el mantenimiento de los ajustes razonables. Podía haberse aprovechado la modificación normativa, para completar la adaptación del ET a las referidas normas supranacionales, evitando así entender que la transposición de la Directiva

³⁰ Conforme a dicho precepto, introducido por la disposición final primera de la Ley 2/2025, de 29 de abril: «En los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente».

³¹ Muy crítico con este precepto, desde el punto de vista de su compatibilidad con otras normas existentes, el análisis realizado por LAHERA FORTEZA, J., «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente», *Los Briefs de la AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 60, 2025.

2000/78/CE pudiera no estar completa. Como indica la sentencia *Ca Na Negreta*, la empresa demostró que era posible adaptar el puesto de trabajo y asignar otro al trabajador, compatible con su discapacidad, durante el tiempo necesario para tramitar su declaración de incapacidad permanente. No fue, pues, la falta de previsión de tales ajustes, sino su falta de mantenimiento en el tiempo lo que ocasionó el incumplimiento empresarial. Así lo señala, entre otros, el apartado 52 de la sentencia del Tribunal de Justicia³² y el fallo de esta³³. La expresión «prever y mantener» los referidos ajustes razonables, empleada reiteradamente por la sentencia *Ca Na Negreta* y por la STSJ Baleares de 19 de marzo de 2024 que la aplica, no aparece, al menos de modo íntegro, en el texto resultante de la modificación normativa operada³⁴.

Al respecto, puede destacarse la previsión temporal que establece el legislador español en cuanto a la previsión de dichos ajustes razonables, que se concreta en un plazo máximo de «tres meses, contados desde la fecha en la que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente». Dicho plazo se establece tan solo «para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo». Nada se indica, en cambio, sobre cuál ha de ser el plazo durante el cual deben mantenerse de estos ajustes previamente acordados, o sobre la posibilidad de dejarlos sin efecto cuando el empleador, como titular de la carga de la prueba, acredite que tal mantenimiento constituye una carga excesiva.

La falta de previsión de este supuesto deja, pues, en el aire importantes cuestiones, tales como si dichas adaptaciones, una vez acordadas por la empresa y aceptadas por la persona trabajadora, han de mantenerse durante un tiempo mínimo, si es posible que puedan modificarse con el paso del tiempo, especialmente en los casos de empeoramiento de la salud de la persona trabajadora, y en qué circunstancias o, en fin, si el coste excesivo que pudiera ocasionar el mantenimiento en el tiempo de estas modificaciones puede alegarse para justificar la extinción del contrato de trabajo. Ninguna remisión se realiza a la negociación colectiva que, quizá, se convierte en el mejor instrumento para prever estas cuestiones, identificando los puestos de trabajo que pudieran ser adaptados y evitando posibles conflictos salariales al respecto. Estas y otras cuestiones serán, sin duda, analizadas en breve en próximas decisiones judiciales.

2. IGUALDAD DE TRATO EN FAMILIAS MONOPARENTALES

La Directiva 2000/78/CE fue objeto de una segunda cuestión prejudicial con origen español, planteada en este caso por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla y resuelta veinte meses después por el Tribunal de Justicia a través de la sentencia CCC, de 16 de mayo de 2024³⁵. Esta sentencia se enmarca en un litigio entre la empresa CCC y la TGSS y el INSS sobre la negativa de ampliar en dieciséis semanas el permiso de maternidad de la trabajadora, quien formaba una familia monoparental con su hijo.

En su cuestión prejudicial, el Juzgado de lo Social sevillano planteó al Tribunal de Justicia la posible inadecuación de la legislación española en materia de seguridad social, por omitir la situación específica de las familias monoparentales, respecto de lo dispuesto en el considerando 37 y en el art. 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

³² Que señala la obligación empresarial de «prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo».

³³ El cual, en la misma línea, destaca que se opone a la Directiva 2000/78/CE una normativa nacional que permita al empresario poner fin al contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente del trabajador, sin estar previamente obligado aquel «con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables».

³⁴ Como señala el apartado Decimosegundo de la sentencia balear: «el mandato de ajustes razonables (...) — como precisa la parte dispositiva de la STJUE de 18.1.24 — el mismo obliga, no solamente a «prever» dichos ajustes, sino a mantenerlos».

³⁵ Asunto C-673/22; ECLI:EU:C:2024:407.

Puede adelantarse que la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia resultó francamente decepcionante, al inadmitir la cuestión prejudicial por considerarla hipotética, debido, indicó, al defectuoso planteamiento realizado por el Juzgado de lo Social.

Paralelamente, aunque a nivel interno, una situación de hecho similar dio lugar al planteamiento por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de una cuestión de inconstitucionalidad³⁶, que culminaría favorablemente en la STC 140/2024, de 6 de noviembre de 2024³⁷. Dicha cuestión se motivó en la posible vulneración por los apartados 4, 5 y 6 del art. 48 ET de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y de protección de la familia y de los hijos. El Tribunal Constitucional reconoció en su sentencia que la regulación del art. 48 ET creaba una diferencia de trato por razón de nacimiento entre niños y niñas nacidos en uno u otro tipo de familia y vulneraba con ello, por omisión, el derecho de igualdad y no discriminación de las familias monoparentales respecto de las biparentales. Tal omisión, indicó el Tribunal Constitucional, «no supera el canon más estricto de razonabilidad y proporcionalidad aplicable en estos casos, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales»³⁸.

No se han hecho esperar las críticas doctrinales a la ausencia de un mínimo análisis acerca de la posible discriminación indirecta entre mujeres y hombres en la sentencia del Tribunal Constitucional y a que este hubiera descartado la aplicación de esta perspectiva a la resolución de la cuestión de inconstitucionalidad³⁹. En tal discriminación indirecta se apoyó la sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona que dio origen a esta cuestión de inconstitucionalidad, así como las dictadas por varios tribunales superiores de justicia, que previamente se habían pronunciado en el mismo sentido: el no reconocimiento de la acumulación de permisos haría de peor condición a los hijos nacidos en familias monoparentales que a los nacidos en familias biparentales. Conlleva, además, una discriminación por razón de sexo atendiendo a la composición de estas familias, conformadas en su mayor parte por madres. En el auto de planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad se fundamentó esta afirmación en los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, correspondientes a los años 2019 y 2020 que, pese a su desactualización, resultan ser los últimos ofrecidos por este Instituto. Estos datos señalan que, en uno y otro año, más del 81 % de los hogares monoparentales estaban encabezados por mujeres. Así las cosas, el auto hizo constar que, de acuerdo con estos datos, la redacción aparentemente neutra de los apartados 4, 5 y 6 del art. 48 ET y 177 LGSS incide «de forma desfavorable y mayoritaria sobre las mujeres» trabajadoras, sobre las cuales «el impacto negativo y desfavorable se produce con mayor intensidad».

Previamente, la STS de 2 de marzo de 2023, dictada en unificación de doctrina⁴⁰, había calificado el interés superior del menor como un factor decisivo y determinante, pero no el único al que debe atenderse en esta cuestión, puesto que la igualdad entre hombres y mujeres es

³⁶ Recibida por el TC el 24 de octubre de 2023 y resuelta por sentencia el 6 de noviembre de 2024.

³⁷ ECLI:ES:TC:2024:140. Esta sentencia cuenta con dos votos particulares presentados, el primero de ellos, por el magistrado don Ramón Sáez Valcárcel y, el segundo, por los magistrados don Enrique Arnaldo Alcubilla y doña Concepción Espejel Jorquera.

³⁸ Como indica la sentencia «una vez configurada una herramienta de protección de las madres y los hijos (art. 39 CE), en este caso el permiso y la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado del menor previstos, respectivamente, en los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE y, por lo que se refiere a la cuestión suscitada, las derivadas de la prohibición de discriminación por razón de nacimiento expresamente prohibida por el art. 14 CE».

³⁹ Por todos, véase MARTÍNEZ MORENO, C., «¿Han dejado de ser los obstáculos a la conciliación familiar una discriminación por razón de sexo? A propósito de la sentencia del Pleno del TC sobre la protección por nacimiento y cuidado de hijos en familias monoparentales», *Los Briefs de la AEDTSS*, n.º 105, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

⁴⁰ Rcd. 3972/2020. Dicha sentencia cuenta con un voto particular presentado por el magistrado García-Perrote Escartín, al que se sumó la magistrada Virolés Piñol.

uno de los principios a los que ha prestado especial atención el legislador a la hora de garantizar la corresponsabilidad entre ambos progenitores en el cuidado del menor y de evitar la perpetuación de los roles de género⁴¹. Pese a ello, el posterior tratamiento que ofreció esta sentencia a la posible discriminación por razón de sexo resulta un tanto desconcertante, como señalará su voto particular. La Sala destacó la diversidad de familias monoparentales existentes en la sociedad, en concordancia con la definición que de dichas familias ofrece el art. 182.3 b) LGSS⁴², pero vinculó de una forma curiosa esta referencia con la prueba estadística derivada del estudio del INE. Frente a la abrumadora feminización de las familias monoparentales señalada por dicho estudio, la Sala recurrió a los datos de este mismo órgano para afirmar que «los datos estadísticos proporcionados por el INE revelan que las familias monoparentales como la del supuesto que nos ocupa, son únicamente el 15,8 % de las que tal instituto califica como tales». No indicó, sin embargo, cuál es el porcentaje de mujeres al frente de tal diversidad de familias monoparentales, lo que le llevó a concluir que el anteriormente referido 81 % de mujeres al frente de las familias monoparentales incluye a todas ellas, con independencia de la causa que haya originado la monoparentalidad.

La referida sentencia reconoció que la perspectiva de género, «tantas veces aplicada ya por esta Sala», conlleva «un canon hermenéutico» para la comprensión del derecho que consiste «en rechazar cualquier inteligencia de la norma que conduzca a una discriminación de la mujer, utilizando, en cambio, las que conduzcan a erradicar cualquier situación de discriminación». Sin embargo, descartó a continuación la aplicación de esta perspectiva de género a un caso como el analizado, en el que el legislador «es consciente de la situación que regula y de las consecuencias de la misma y establece una normativa que tiende corresponsabilizar al varón en la educación y crianza de los hijos, como la fórmula elegida para corregir y evitar una discriminación ancestral de la mujer en este terreno que resultaba urgente remediar». Así las cosas, la Sala rechazó entender este caso como «un supuesto en que quepa aplicar aquella visión porque no hay discriminación», considerando que solo existe «un eventual déficit de protección concreto querido y consentido por el legislador».

No corresponde a la extensión ni a la finalidad de este trabajo el análisis de la correcta transposición de una directiva por parte de una norma interna que contiene destacadas omisiones, aun cuando estas fueran queridas y consentidas por el legislador, si pueden conducir a un trato desigual en función de los sexos. Sabido es que la interpretación de las normas con perspectiva de género resulta obligada desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como que dicha interpretación puede centrarse en la letra de la norma analizada, pero también, cuando dé lugar a un trato desigual entre ambos sexos, a las omisiones que dicha norma contemple. Tal es el sentido en el que se pronuncia del voto particular cuando señala las numerosas ocasiones anteriores en las que la propia Sala Cuarta llevó a cabo una interpretación desde la perspectiva de género, integradora y correctora de las normas analizadas y de sus omisiones. Cuestión distinta de la anterior es la de determinar hasta dónde llega el papel del órgano judicial en esta interpretación integradora de las omisiones recogidas por las normas analizadas y dónde comienza la labor legislativa.

La escasa atención que la Sala Cuarta le dedicó en esta sentencia a la interpretación de las normas con la perspectiva de género, frente a la muy superior atención dedicada a la protección del menor, contrasta con la nula atención de la que fue objeto en la ya referida STC 140/2024.

⁴¹ Véase apartado Cuarto punto 4 de la referida sentencia.

⁴² Indica la Sala que, conforme a dicha definición de familia, como «la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia», caben diversos tipos de familia monoparental como pueden ser, sin ánimo de exhaustividad, «las familias monoparentales derivadas de la maternidad biológica por inseminación artificial, o la derivada de una gestación subrogada; la formada por adopción efectuada por un solo progenitor, la derivada de separación o divorcio, la derivada del fallecimiento de uno de los progenitores, etc.».

En esta última el Tribunal Constitucional omitió tanto el análisis sobre la interpretación de los preceptos impugnados con perspectiva de género, como el de la posible discriminación indirecta por razón de sexo alegada en el recurso de inconstitucionalidad.

El Tribunal de Justicia, en el asunto CCC, tampoco llegó a profundizar en la situación analizada por causa, como ya se anticipó, del doble error, material y temporal, en el planteamiento de la referida cuestión prejudicial. El primero de dichos errores, *ratione materiae*, se centró en la supuesta confusión, por parte del Juez de lo Social, entre el permiso de paternidad y el permiso parental. Para el Tribunal de Justicia, tal confusión explicaría que, aun cuando el litigio principal versaba sobre una solicitud de ampliación de un permiso de maternidad, se aludiese al art. 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, relativo al permiso parental. El Tribunal afirmó desconocer la relación existente entre este precepto y las disposiciones del derecho español que regulan el permiso de maternidad o el permiso parental y, por ello, dirigió en su momento al Juzgado español una petición de información «en la que lo instaba a responder si la solicitud del demandante en el litigio principal tenía por objeto un permiso de maternidad, un permiso de paternidad o un permiso parental». En este último caso, se solicitó además al juzgado que especificase «el papel y la naturaleza del INSS en tal solicitud». Por el contrario, si la solicitud tuviera por objeto la interpretación del referido art. 5 de la Directiva, la explicación requerida trataba sobre la necesidad de interpretar este precepto para resolver el litigio principal. Lamentablemente, el Juzgado remitente no dio respuesta a esta petición de información.

El segundo error, *ratione temporis*, destacó la inaplicabilidad de la Directiva (UE) 2019/1158 en el momento en el que acontecieron los hechos, puesto que, tanto la fecha de la solicitud como el eventual período de ampliación del permiso de maternidad precedían a la fecha de finalización del plazo de transposición establecido en la Directiva⁴³.

A la vista de lo anterior, la nula trascendencia para el ordenamiento jurídico español queda compensada con los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, pese a que ninguno de ellos profundice sobre la posible discriminación por razón de sexo que pudiera estar presente en la normativa impugnada.

3. (NO) DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN Y LOS LÍMITES A LA AUTONOMÍA COLECTIVA

La brecha salarial entre colectivos masculinizados y feminizados es una constante en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia como factor decisivo de una posible discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres. El año 2024 ha disfrutado también de su sentencia en esta materia⁴⁴, si bien, en este caso, resolviendo un interesantísimo supuesto de origen español, que tiene como fundamento el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como límite a la autonomía colectiva.

El primer aspecto destacado de esta cuestión prejudicial es su origen, al haber sido presentada por la Audiencia Nacional, como consecuencia del proceso de impugnación del IV Convenio colectivo en la empresa Air Nostrum⁴⁵, al considerar que este podía introducir una posible dis-

⁴³ Al respecto, indica la sentencia que «ningún elemento de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia permite acreditar que el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 177 a 179 de la LGSS se adoptaran con miras a anticipar la obligación de transposición de las disposiciones de dicha Directiva relativas al permiso parental».

⁴⁴ Sentencia de 4 de octubre de 2024, *Air Nostrum* (asunto C-314/23; ECLI:EU:C:2024:842)

⁴⁵ En concreto, el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Líneas Aéreas (STAVLA) presentó demanda ante la Audiencia Nacional solicitando la anulación del art. 93, anexo I, del IV Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo S. A. (personal de tierra y TCP), publicado en el BOE de 14 de enero de 2019, por introducir una discriminación indirecta por razón de sexo en las condiciones de trabajo.

criminación indirecta por razón de sexo en las cuantías establecidas para el cálculo de las dietas⁴⁶.

En el caso planteado, la empresa Air Nostrum disfrutaba de dos convenios colectivos diferentes negociados con distintas representaciones sindicales. El primero de ellos regula las relaciones entre la empresa y el personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros. El segundo convenio regula las relaciones de la empresa con sus pilotos⁴⁷. Ambos convenios colectivos vinculan el abono de dietas de los dos colectivos al mismo concepto: la compensación de los gastos por alojamiento y transporte derivados de los desplazamientos profesionales tanto de los tripulantes de cabina como de los pilotos. El motivo de conflicto vino determinado por la cuantía de las referidas dietas, pues la prevista para los tripulantes de cabina de pasajeros resultaba «sensiblemente inferior a las que se fijan en el convenio de los pilotos». A ello se sumó el hecho de que el colectivo de tripulantes de cabina se encuentra fuertemente feminizado, al estar integrado por un 94 % de mujeres, frente al colectivo claramente masculinizado de los pilotos, compuesto por un 93,71 % de hombres.

Como indican las Conclusiones⁴⁸, la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional ofreció al Tribunal de Justicia una nueva oportunidad para reexaminar aspectos relativos a la prohibición de la discriminación por razón de sexo en materia de empleo y ocupación «y, en particular, la cuestión de la justificación objetiva de una medida que establece una desigualdad de trato en las condiciones de trabajo, cuando dicha desigualdad se deriva de la aplicación de dos convenios colectivos distintos negociados entre el empresario y diferentes sindicatos».

Así pues, este asunto aborda tres elementos esenciales para la resolución de la cuestión: el carácter salarial o extrasalarial de las cuantías abonadas; la posible existencia de una discriminación indirecta por razón de género en la regulación de dos condiciones de trabajo establecidas en distintos convenios colectivos aplicables simultáneamente en la misma empresa; y la relación entre el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Estos tres aspectos fueron analizados desde distintas perspectivas tanto en la cuestión prejudicial planteada, como en las Conclusiones que la analizaron y en la sentencia del Tribunal de Justicia que finalmente la resolvió.

3.1. El carácter salarial o extrasalarial de las dietas abonadas

En su artículo 93, el convenio impugnado, aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros, define las dietas como «aquella cantidad que indemniza al TCP por los gastos derivados de los desplazamientos, que forman parte integrante del contenido de su prestación de servicios». Además, se pacta expresamente que este sistema de dietas «libera a la empresa de hacerse cargo de los gastos de manutención durante el desplazamiento». Por su parte, el convenio colectivo del personal técnico de vuelo (pilotos) dispone que la dieta «es la cantidad que se devenga, por el piloto, para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúen por necesidades de la empresa o permanencia fuera de su base, distinta del alojamiento y transporte», al tiempo que, igualmente, establece que el sistema de dietas pactado libera a la empresa de hacerse cargo de los costes de cualquier tipo de comida (art. 16.19).

⁴⁶ Tal y como se indica en el apartado Segundo del Auto de 17 de marzo de 2023, conforme a lo solicitado en el escrito de aclaración de la demanda, el demandante precisó «que lo que se impugnaba eran las cuantías de las dietas, no el artículo que regulaba su devengo».

⁴⁷ Convenio colectivo Air Nostrum (pilotos), registrado y publicado mediante la resolución de 10 de marzo de 2020 de la Dirección General de Trabajo (BOE de 13 de mayo de 2020), suscrito por la dirección de la empresa y las secciones sindicales del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y el sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA).

⁴⁸ Conclusiones del Abogado General Maciej Szpunar presentadas el 6 de junio de 2024 (asunto C-314/23; ECLI:EU:C:2024:475).

Como tan bien resumió la situación el Abogado general⁴⁹: «dentro de Air Nostrum, un colectivo de trabajadores en el que es mayoritaria la presencia de mujeres recibe como compensación por los gastos, en particular de manutención, que tienen que afrontar en los desplazamientos una cantidad significativamente inferior a la que percibe por el mismo concepto otro colectivo de trabajadores, compuesto mayoritariamente por hombres, para afrontar los mismos gastos».

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional planteó la cuestión prejudicial al entender que las cantidades abonadas como dietas por la empresa, tanto a los tripulantes de cabina como a los pilotos, carecen de la consideración de salario. La legislación española las excluye expresamente de tal concepto en el art. 26.2 ET⁵⁰, como también lo hace el derecho de la Unión, en los artículos 157 del TFUE⁵¹ y 2.1 e) 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 ocupación⁵². Dado que a través de las dietas no se retribuye un trabajo específico computado por unidad de tiempo o por unidad de obra, «el distinto valor del trabajo realizado por los pilotos y por los tripulantes de cabina de pasajeros no pued[e] ser una circunstancia que justifique el trato desigual en orden a la percepción de las dietas entre un colectivo y otro»⁵³.

El Tribunal de Justicia consideró que estas dietas «constituyen una gratificación económica abonada en dinero directamente por el empresario al trabajador para indemnizar a tanto alzado determinados gastos en que este haya podido incurrir en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo» (apartado 30). Por lo tanto, en contra de lo indicado por la Audiencia Nacional, «que dichas dietas no retribuyan un trabajo específico computado por unidad de tiempo o por unidad de obra no basta para que queden excluidas del concepto de retribución» recogido por la Directiva, conforme a la interpretación que ofreció la sentencia *Bedf*⁵⁴. Desde el momento en el que, como aquí sucede, las dietas tienen por finalidad indemnizar a tanto alzado determinados gastos que los trabajadores afrontan en relación con los desplazamientos que efectúan en el marco de sus contratos de trabajo, se trata, indicó el Tribunal, de retribuciones percibidas «en razón de sus relaciones de trabajo».

Por consiguiente, aun cuando las dietas no integren el salario de los trabajadores, sí forman parte de las condiciones de trabajo del personal afectado. Están, pues, comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2006/54/CE y, en particular, en su artículo 1, párrafo segundo, letra b), que establece la aplicación del principio de igualdad de trato en las condiciones de trabajo.

⁴⁹ Apartado 19 de las Conclusiones al asunto C-314/23.

⁵⁰ Conforme a este: «No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidors por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (...)».

⁵¹ De acuerdo con este: «1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo (...)».

⁵² Dicho precepto establece, a los efectos de la referida Directiva, una definición de «retribución» como «el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo».

⁵³ Apartado Sexto, punto 3 de la cuestión prejudicial. Indica, en este punto, que «la indemnización que la empresa satisface a sus empleados por los gastos que se originan a ambos colectivos en los desplazamientos que se efectúan por necesidades de la empresa o permanencia fuera de su base, distintos del alojamiento y transporte no son una condición salarial, sino una condición de trabajo diferente de estas».

⁵⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de septiembre de 2018 (asunto C-312/17; ECLI:EU:C:2018:734).

Resulta curioso comprobar la gran diferencia entre los argumentos empleados por las Conclusiones y los utilizados finalmente por el Tribunal de Justicia en su sentencia. El Abogado general Szpunar insiste en que, al tratarse de un supuesto de posible discriminación indirecta, no es preciso encontrarse ante una situación comparable que, en este caso, no existe, al tratarse de dos categorías profesionales diferentes que desarrollan diferentes funciones o funciones de diferente valor. Por lo tanto, indicó, el tratamiento de la discriminación indirecta en la Directiva 2006/54/CE no requiere «que la comparación deba realizarse *únicamente* con trabajadores que se encuentran en una situación idéntica o similar (...) Más bien, los grupos comparados deben incluir a todos los trabajadores que se vean afectados por la medida, esto es, *la disposición el criterio o la práctica que se impugne*»⁵⁵.

En este supuesto, las Conclusiones presentadas señalaron la futilidad de tratar de reducir el análisis al mero argumento del carácter salarial de las dietas abonadas, sostenido por Air Nostrum y uno de los sindicatos demandantes (SEPLA) y, en consecuencia, a la imposibilidad de aplicar el principio de igualdad de retribución a dos grupos de trabajadores que no realizan un trabajo idéntico o de igual valor, como sucede en este caso. Para el Abogado general este razonamiento llevaría a «confundir, por una parte, la comparabilidad de las situaciones propia del examen de la discriminación directa con la identificación del grupo de referencia que se aplica a los efectos de comparación para determinar la desventaja particular en el contexto de la discriminación indirecta, en el sentido de la Directiva 2006/54». Por el contrario, las dietas controvertidas no tienen naturaleza salarial, forman parte de las condiciones de trabajo y, en lo que aquí interesa, «no dependen de la experiencia del piloto o del tripulante de cabina de pasajeros». Es por ello que, cuando se realiza un vuelo, «el comandante percibe la misma dieta que el copiloto y, por otro lado, el sobrecargo percibe la misma dieta que un TCP raso, a pesar de que muy probablemente no perciben el mismo salario». Así las cosas, al tratarse de un supuesto de discriminación indirecta, ha de atenderse a la desventaja particular que pudiera ocasionar una misma medida en diferentes grupos de personas y de determinar «si esa medida puede situar en desventaja o favorecer al grupo perteneciente a un sexo con respecto al otro y de determina así una desventaja comparativa para uno de ellos»⁵⁶. La medida impugnada resulta ser el abono de las dietas por parte del empresario y el criterio de comparación viene determinado por los diferentes colectivos beneficiarios de tales dietas. Así resulta que la cuantía de las dietas pone de manifiesto la desventaja particular del personal de cabina de pasajeros con respecto al personal técnico de vuelo en una situación de desplazamiento profesional, pese a que el objetivo del abono de tales dietas es el mismo para ambos grupos de trabajadores interesados: la compensación por el empresario de los gastos de manutención en que deben incurrir estos trabajadores en el marco de sus desplazamiento profesionales, distintos de los relacionados con el transporte y el alojamiento. En consecuencia, de acuerdo con las estadísticas aportadas como criterio de comparación válido, el abono de tales dietas pone de manifiesto la existencia de una desventaja particular de un grupo de personas mayoritariamente femenino (los tripulantes de cabina de pasajeros) respecto de otro grupo mayoritariamente masculino (el personal técnico de vuelo). Esta diferencia de trato no parece estar justificada, a juicio de lo indicado en las Conclusiones, por un criterio objetivo ni procede entender como tal la autonomía colectiva de los sujetos negociadores que está sujeta al principio de igualdad de trato y a la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras⁵⁷.

⁵⁵ Apartado 50 de las Conclusiones al asunto C-314/23. Así, indicó: «en tanto en cuanto se considera que las diferencias relativas a la situación del grupo particularmente desfavorecido no son importantes para el criterio de comparación aplicado (el cual permite determinar la existencia de la diferencia impugnada) la única cuestión que se plantea es si, aunque existe una desventaja particular comparativa en detrimento de uno de los dos grupos, la distinción entre estos grupos es adecuada y necesaria para lograr una finalidad legítima».

⁵⁶ Apartado 57 de las referidas Conclusiones al caso C-314/23.

⁵⁷ Por todas, véase sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne* (asunto 43-45), que estableció que la prohibición de discriminación entre hombres y mujeres se extiende a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena.

Con todo, el Tribunal zanjó de manera rápida la cuestión al separarse radicalmente de lo indicado en las Conclusiones y reconducir esta diferencia de trato a una materia de retribución, pese a que este razonamiento, que había sido previamente cuestionado y descartado por el Abogado general por las razones previamente indicadas, hizo caer todo el razonamiento de este por el hecho de que, conforme al art. 4 de la Directiva 2006/54/CE, la discriminación directa o indirecta en materia de remuneración se reconduce a los elementos y condiciones de retribución «para un mismo trabajo o trabajo de igual valor». En este caso, como es obvio, los pilotos y los tripulantes de cabina no realizan el mismo trabajo. Tampoco es igual el valor de uno y otro, en la medida en la que la formación y la cualificación exigidas para ambos difiere notablemente, así como también es distinta la responsabilidad que ambos conllevan. Por ello, aunque para el Tribunal exista una clara diferencia de trato en materia de retribución entre ambos colectivos, tal diferencia no puede calificarse como una discriminación indirecta por razón de sexo a los efectos de la Directiva 2006/54/CE, tampoco por el hecho de que se abonen a un grupo de trabajadores mayoritariamente compuesto por hombres o a un grupo de trabajadores mayoritariamente integrado por mujeres. Concluyó así el Tribunal de Justicia destacando que tal diferencia de trato «no está prohibida por la Directiva cuando estos dos grupos de trabajadores no realizan el mismo trabajo o un trabajo al que se le atribuye un mismo valor».

3.2. La autonomía colectiva como justificación objetiva de la diferencia de trato

La anterior reflexión sirvió al Tribunal para evitar pronunciarse sobre el análisis que merecería esta cuestión cuando la diferencia de trato venga derivada de la convivencia en una misma empresa de dos convenios colectivos diferentes que establezcan condiciones de trabajo distintas, ni si constituye «una justificación suficiente» de tal diferencia de trato el que los interlocutores sociales actúen en el contexto de negociaciones colectivas separadas y distintas.

Como ya se ha indicado, la situación impugnada en la sentencia *Air Nostrum* hubiera sido considerada como una discriminación indirecta por razón de sexo si la diferencia de cuantías se hubiera establecido en el mismo convenio colectivo. Ahora bien, el Tribunal manifestó sus dudas, precisamente, porque la empresa aplica dos convenios colectivos distintos que, además, fueron negociados con representantes sindicales diferentes y, por ello, a través de un proceso de negociación específico en el que cada una de las representaciones sindicales se presume que habrá priorizado unas reclamaciones frente a otras.

El Tribunal de Justicia ya había rechazado con anterioridad en su sentencia *Enderby*⁵⁸ que la autonomía colectiva constituyese un criterio objetivo para justificar la diferencia de trato en materia de retribución, tampoco en el caso en el que tuviera su origen en negociaciones distintas llevadas a cabo entre las mismas partes, tanto la empresarial como la sindical⁵⁹. Aunque que en el asunto *Air Nostrum* las negociaciones se produjeron entre diferentes sindicatos, también de forma separada e independiente, las Conclusiones sostuvieron la plena aplicabilidad de la doctrina *Enderby*. Lo contrario, esto es, «aceptar la autonomía de los interlocutores sociales como suficiente motivo de justificación objetivo de una discriminación, como la del presente asunto implicaría (...) aceptar la ausencia de cualquier discriminación indirecta en todos los casos en los que existieran distintos convenios colectivos referentes, en particular, a las condiciones de trabajo»⁶⁰.

⁵⁸ Sentencia de 27 de octubre de 1993, asunto C-127/92 (EU:C:1993:859). En ella declaró que «no basta para justificar objetivamente tal diferencia de retribución con alegar el hecho de que las respectivas retribuciones de estas dos profesiones se determinaron mediante procesos de negociación colectiva *diferentes* pese a participar en ellos las mismas partes, y cada uno de los cuales, considerado por separado, no tiene en sí mismo efecto discriminatorio».

⁵⁹ En la sentencia *Enderby*, ya referida, se consideró como elemento central del examen de la justificación el hecho de que la negociación colectiva de los logopedas, grupo feminizado, se había llevado a cabo «de forma separada e independiente» de la negociación colectiva de los farmacéuticos, grupo masculinizado y con mejores condiciones salariales.

⁶⁰ Apartado 88 de las Conclusiones al asunto C-314/23.

No ha de olvidarse que, en el momento en el que Air Nostrum negoció el convenio para el personal técnico de vuelo ya se había suscrito y, por ello, ya se conocían las cuantías inferiores negociadas para abonar las dietas correspondientes a los tripulantes de cabina de pasajeros. Por lo tanto, cuando la misma empresa negoció el convenio colectivo del personal de vuelo «tenía conocimiento de que la diferencia de trato en las condiciones de trabajo se derivaba del abono de las dietas de que se trata ocasionaba una desventaja comparativa en detrimento de los TCP, contraria a la legislación nacional de transposición de la Directiva 2000/54 y, por tanto, a la propia Directiva»⁶¹. Particularmente interesante resulta el apunte indicado al respecto en las Conclusiones, que se oponen a entender la autonomía de los interlocutores sociales como justificación objetiva de las diferencias de trato que disponen condiciones menos favorables para un colectivo, en este caso feminizado, frente a otro masculinizado: pese a que los interlocutores sociales persiguen la mejora de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, también estos y, en particular, los sindicatos, «pueden tener sesgos inconscientes que les lleven a subestimar las necesidades de las trabajadoras respecto de los trabajadores y, por lo tanto, a aceptar condiciones diferentes para colectivos integrados mayoritariamente por mujeres»⁶².

Para evitar que pueda entenderse como una conducta discriminatoria la percepción por parte de un colectivo mayoritariamente feminizado de una cuantía económica inferior a la percibida por el colectivo mayoritariamente masculinizado para sufragar gastos derivados de los desplazamientos que se efectúen por necesidades de la empresa o por la permanencia fuera de su base, es preciso que la empresa ofrezca una justificación que obedezca a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean objetivos y necesarios [art. 2.1.e Directiva 2000/78/CE]. A tal fin, la empresa acreditó que ambos colectivos se rigen por convenios colectivos diferentes, negociados ambos por la misma empresa, pero por distintas representaciones sindicales, lo que, a su vez, resulta ser el elemento que marca la diferencia entre esta cuestión prejudicial y otras cuestiones presentadas con anterioridad también por tribunales españoles. Como señaló la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, «es de suponer que en cada proceso negociado cada representación social habrá priorizado frente a la empresa unas reclamaciones sobre otras»⁶³.

Las relaciones entre el principio de igualdad y no discriminación y la negociación colectiva ya habían sido tratadas previamente por el Tribunal de Justicia, en especial en la sentencia *Hennigs y Mai*⁶⁴, en la que el Tribunal afirmó que del artículo 16, párrafo primero, letra b), de la Directiva 2000/78/CE «se desprende claramente que los convenios colectivos, al igual que las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, tienen que respetar el principio desarrollado en dicha Directiva». Además, precisó que el artículo 18 de esta permite a los Estados miembros «confiar su aplicación, por lo que se refiere a las disposiciones que dependen de los convenios colectivos, a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos».

El derecho a la negociación colectiva, establecido en el artículo 28 de la Carta, está comprendido dentro del ámbito de aplicación del derecho de la Unión y, por ello, debe ejercerse de conformidad con él⁶⁵. Esto implica que los interlocutores sociales deben actuar respetando la Directiva 2000/78/CE a la hora de adoptar medidas comprendidas dentro del ámbito de aplica-

⁶¹ Apartado 86 de las Conclusiones al asunto C-314/23.

⁶² Apartado 89 de las Conclusiones al asunto C-314/23.

⁶³ Apartado 10 del auto 14/23, a través del cual la Audiencia Nacional presenta su cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia.

⁶⁴ Sentencia de 8 de septiembre de 2011, asunto C-297/10, apartados 64 y ss.

⁶⁵ Entre otras, sentencias del Tribunal de Justicia de 11 de diciembre, *The International Transport Workers' Federation y The Finnish Seamen's Union*, denominada «Viking Line» (asunto C-438/05), apartado 44 y de 18 de diciembre de 2007, *Laval un Partneri* (asunto C-341/05), apartado 91, ambas dictadas en 2007 (ECLI:EU:C:2007:772 y ECLI:EU:C:2007:809, respectivamente).

ción de esta⁶⁶. No obstante, cuando los interlocutores sociales ejercen su derecho fundamental a la negociación colectiva, tienen un cometido propio: establecer un equilibrio entre sus respectivos intereses⁶⁷, lo que llevaría a entender que la naturaleza de las medidas adoptadas en un convenio colectivo es distinta de la que poseen las adoptadas unilateralmente por los Estados miembros a través de la vía legislativa o reglamentaria. Con todo, la existencia de dos convenios colectivos que recojan una diferencia de trato entre los dos colectivos a los que afectan y que resulta peyorativa para uno de ellos, requiere de una justificación objetiva distinta de la mera autonomía colectiva. En otras palabras, la autonomía colectiva en el contexto de negociaciones colectivas separadas y distintas no es, por sí sola, un motivo objetivo y ajeno a toda discriminación por razón de sexo, pues entenderlo así supondría privar de efecto útil al art. 23, párrafo primero, letra b) de la Directiva 2006/54/CE. En un caso como este, debe ser el empleador quien pruebe que el objetivo perseguido por tal diferencia de trato es diferente y ajeno a la discriminación por razón de sexo, para lo cual será preciso que el empleador pruebe que las prioridades de cada grupo negociador eran diferentes, que la negociación de estas se realizó de forma real e independiente y que las partes negociaron efectivamente en atención a sus respectivas prioridades con el fin de lograr un acuerdo que tuviera en cuenta los intereses de ambas partes. En esta línea, resaltan las Conclusiones, resulta esencial que el órgano judicial nacional compruebe «que el grupo desfavorecido aceptó con pleno conocimiento de *las diferencias en las cuantías de las dietas de que se trata*, esas diferencias priorizando, como contrapartida, otros elementos relativos, en particular, a las condiciones de trabajo, como la calidad de los hoteles o el número de días de vacaciones anuales»⁶⁸.

Como se ha indicado con anterioridad, ninguna de las reflexiones efectuadas en las Conclusiones tuvo su merecido eco en la sentencia *Air Nostrum*. Esta, por el contrario, decidió liquidar la cuestión de manera expeditiva, dejando sin resolver importantes cuestiones que este supuesto traía consigo. Así, admitió de modo inmediato e indubitado que las dietas, si bien «no se abonan como contrapartida de una prestación de trabajo», sí constituyen una gratificación abonada por el empresario a los trabajadores por razón de su relación de trabajo, por ello deben encuadrarse en el concepto de «retribución» y no en el de las «condiciones de trabajo» sostenida por el Abogado general. Se impuso, así, el concepto amplio de retribución previsto por el art. 2.1.e) de la Directiva 2006/54/CE, frente al concepto más restringido del Derecho español, plasmado en los propios convenios analizados, que califican dichas dietas como indemnizatorias o compensatorias⁶⁹.

Llegados a este punto, la solución no podía resultar más obvia: desde el momento en el que las dos categorías profesionales afectadas por las diferentes cuantías no desempeñan el mismo trabajo ni realizan un trabajo de igual valor, el Tribunal de Justicia descartó la posibilidad de que tal diferencia pueda constituir una discriminación indirecta por razón de sexo. Este razonamiento, a su vez, le permitió abstenerse por completo a la necesidad de examinar si la autonomía colectiva puede llegar a ser causa suficiente para justificar que dos convenios colectivos distintos negociados por diferentes actores puedan recoger distintas condiciones, cuando alguna de ellas afecte desfavorablemente a uno de los dos grupos.

Si bien es cierto, como resalta el Tribunal, que el art. 4 de la Directiva prohíbe la discriminación por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución cuando estos afecten al mismo trabajo o a trabajo de igual valor, ello no parece ser determinante para

⁶⁶ Sentencia de 27 de octubre de 1993, *Enderby*, (asunto C-127/92; ECLI:EU:C:1993:859), apartado 22.

⁶⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de octubre de 2010, *Rosenbladt*, (asunto C-45/09; ECLI:EU:C:2010:601), apartado 67 y la jurisprudencia en ella citada.

⁶⁸ Apartado 96 de las Conclusiones al asunto C-314/23.

⁶⁹ Véase al respecto ESPÍN SÁEZ, M., «Entre la retribución y las condiciones de trabajo: una cuestión de discriminación indirecta entre hombres y mujeres», *Los Briefs de la AEDTSS*, n.º 85, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

entender, a *sensu contrario*, excluida toda posible discriminación indirecta por razón de sexo entre personas trabajadoras o colectivos que realicen trabajos diferentes o de diferente valor. De hecho, las diferencias de trato entre los colectivos masculinizados y feminizados suelen producirse y ampararse, precisamente, en el distinto valor del trabajo realizado entre unos y otros⁷⁰. En determinados supuestos de discriminación indirecta, la atención ha de dirigirse a la condición que afecta desfavorablemente a uno de los colectivos frente a otro u otros y, una vez identificada, tratar de valorar si cuenta con una justificación objetiva y razonable, que descarte la discriminación. Este razonamiento, pedagógicamente explicado en las Conclusiones, fue totalmente ignorado por el Tribunal de Justicia en su sentencia final. Ello a pesar de que, como se ha señalado con acierto, los convenios colectivos negociados por sindicatos profesionales suelen pertenecer a colectivos masculinizados y, por ello, capaces de negociar mejores condiciones de trabajo que los feminizados, normalmente representados por los sindicatos de clase, con menos fuerza negociadora⁷¹. Esta situación, característica de los convenios colectivos franja, cuando se da en una misma empresa, con ámbitos subjetivos masculinizados y feminizados, puede ser una clara muestra de la brecha de género «que lleva a cuestionarse y visibilizar las causas por las que no llegan más mujeres a acceder a la formación y a la responsabilidad de los pilotos»⁷².

Una situación puede ser legal, pero eso no implica que necesariamente haya de ser justa. Esta sentencia ha perdido la oportunidad de profundizar en la sumisión de la autonomía colectiva al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de sexo, así como en el deber de los agentes sociales de procurar que el principio de autonomía colectiva actúe como un verdadero instrumento al servicio de la igualdad entre los sexos y evite la discriminación directa o indirecta en el disfrute de las condiciones de trabajo.

4. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO EN EL MÉTODO DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO EN CASO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO

No es la primera vez que un tribunal español presenta una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia en la que plantea dudas sobre la regulación española en materia de reducción de jornada para cuidado de un menor (art. 37.6 ET). Así sucedió hace seis años, cuando la sentencia del Tribunal de Justicia *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*⁷³ resolvió que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, en el sentido de la Directiva 79/7/CEE, no obliga a los Estados miembros a conceder ventajas en materia de seguridad social a las personas que se hayan ocupado de sus hijos, ni a establecer derechos a prestaciones de seguridad social como consecuencia de períodos de interrupción de la actividad debidos a la educación de los hijos.

En el supuesto de hecho que dio lugar a la sentencia *Alcampo*, dictada el 10 de abril de 2025⁷⁴, se presentó, de nuevo, el caso de una trabajadora que solicitó el reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y que su base reguladora se calculara sin tener en cuenta la minoración correspondiente al período de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años que había estado disfrutando.

⁷⁰ CABEZA PEREIRO, J. («Retribución, condiciones de trabajo y discriminación indirecta, a la vista del Asunto Air Nostrum. Comentario a la STJUE de 4 de octubre 2024», *Revista de derecho social*, n.º 108, 2024, p. 153) justifica la distinta cuantía de las dietas para uno y otro colectivo no en una «subestimación de las necesidades femeninas, sino una gratificación deliberadamente inferior hacia un trabajo considerado de inferior valor».

⁷¹ Véase CABEZA PEREIRO, J., «Retribución, condiciones de trabajo...», cit., p. 153. Para el autor, esta es la esencia de la negociación colectiva franja, como los que protagonizan esta sentencia, que «está orientada hacia colectivos tradicionalmente compuestos casi exclusivamente por hombres».

⁷² ESPÍN SÁEZ, M., «Entre la retribución...», cit.

⁷³ Sentencia de 16 de julio de 2009, asunto C-537/07, ECLI:EU:C:2009:462.

⁷⁴ C-584/23, ECLI:EU:C:2025:261.

El elemento que sustenta la presentación de esta nueva cuestión prejudicial y que la diferencia de la anterior es el siguiente: la posible discriminación indirecta por razón de sexo, contraria a la Directiva 79/7/CEE, respecto de la forma de cálculo de tal base reguladora en los casos de reducción de jornada para cuidado de menores. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 237.3 LGSS, el cálculo de la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo se realiza sobre la base del salario efectivamente percibido en la fecha en la que se produce el accidente. Cuando el solicitante disfrutase de jornada reducida por cuidado de menores, la cuantía salarial que se tendrá en cuenta a los efectos de dicho cálculo estará afectada por la reducción correspondiente.

No obstante, en este caso, la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona se apoya, precisamente, en una duda esencial que no había sido examinada por la anterior sentencia *Gómez-Limón*: que la normativa analizada pudiera esconder una discriminación indirecta por razón de sexo hacia las mujeres trabajadoras que habían solicitado la reducción de jornada por cuidado de familiares. El Juzgado de lo Social de Barcelona justificó su cuestión en una doble premisa: por una parte, en que la regla de cálculo prevista en el Reglamento de accidentes de trabajo perjudica especialmente al grupo de trabajadores que se hubieran acogido a una reducción de jornada para cuidado de un menor; y, en segundo lugar, que dicho grupo está compuesto mayoritariamente por mujeres. De acuerdo con los datos estadísticos extraídos de la Encuesta de Población Activa, publicados tanto por el Instituto Nacional de Estadística, como por Eurostat, las mujeres representan más del 90 % de los trabajadores en situación de reducción de jornada durante los años 2020 y 2021⁷⁵. El examen de dichos datos permite acreditar estadísticamente una realidad generalmente conocida: que las mujeres reducen su jornada en un porcentaje muy superior a los hombres. En particular, los datos estadísticos mostrados por la TGSS acreditaban que, durante los años 2020 y 2022, resultaba que de los 224 513 trabajadores que disfrutaron de forma continuada del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos menores, el 90,15 % fueron mujeres, frente a tan solo un 9,85 % de hombres.

A partir de tal evidencia estadística, el Juzgado de lo Social remitente dedujo que la disposición legal cuestionada, a través de una redacción aparentemente neutra, establece una forma de cálculo de la base reguladora que podría perjudicar y situar a las mujeres trabajadoras en una situación de desventaja particular con respecto a los hombres trabajadores, al ser ellas quienes mayoritariamente reducen su jornada de trabajo y, en consecuencia, perciben una prestación de cuantía inferior.

Con todo, el aspecto más interesante que presenta la sentencia *Alcampo* no reside tanto en el análisis del carácter discriminatorio de la prestación, sino en el realizado por el Tribunal acerca de los elementos que han de concurrir para apreciar la existencia de una discriminación indirecta y, en particular, en cómo ha de justificarse la situación de desventaja particular de las personas de un sexo frente a las de otro. En un claro ejercicio de pedagogía, recuerda el Tribunal que la situación de discriminación indirecta en el contexto de la Directiva 79/7/CEE, requiere que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, cumpla tres requisitos⁷⁶: en primer lugar, que coloque a personas de un sexo en una situación de desventaja particular con respecto a personas del otro sexo; en segundo lugar, una vez acreditado lo anterior, que tal disposición, criterio o práctica no puedan justificarse objetivamente, ni por su finalidad legítima, ni porque los medios que establezca para alcanzar tal finalidad resulten adecuados y necesarios.

⁷⁵ Apartado 39 de la sentencia *Alcampo*.

⁷⁶ Este criterio ya lo había aplicado recientemente, en otros asuntos con origen español, como la Sentencia de 30 de junio de 2022, *INSS* (asunto C-625/20; ECLI:EU:C:2022:508), en relación con la acumulación de pensiones de incapacidad permanente total.

Como es sabido, para acreditar la existencia de dicha desventaja particular y que la norma o práctica impugnada «afecta negativamente a una proporción significativamente más alta de personas de un sexo que de personas del otro»⁷⁷, el Tribunal de Justicia ha venido admitiendo, como «el mejor método de comparación», el papel destacado de la prueba estadística que obre en poder del juez nacional⁷⁸. Quien alega sufrirla puede tener que probar que el grupo de personas del que forma parte se encuentra en una situación de desventaja particular en comparación con otro grupo, que no la sufre⁷⁹.

Con todo, en el caso que dio lugar a la sentencia *Alcampo*, se cumplió la advertencia ya realizada por la abogada general Laila Medina en sus Conclusiones al asunto *INSS*⁸⁰. Señaló que «el grupo de referencia que se utilice para realizar la comparación» puede ocasionar problemas en la acreditación de la existencia de una discriminación indirecta y ofrecer un resultado variable. Por ello, resulta de «suma importancia identificar esos grupos de forma específica y precisa», lo que, a juicio del Tribunal de Justicia no sucedió en la cuestión prejudicial que originó la sentencia *Alcampo*.

Se ha señalado que los datos estadísticos aportados serán válidos siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos: 1) que permitan que el juez nacional pueda comprobar su fiabilidad, la oportunidad de su toma en consideración y descartar que constituyan una mera «expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales»⁸¹. 2) Que permitan al juez nacional «confrontar, por un lado, la proporción de trabajadores a los que afecta la norma en cuestión entre la mano de obra masculina y, por otro lado, la misma proporción entre la mano de obra femenina»⁸². Y 3) que la situación de desventaja particular de las mujeres con respecto a los hombres se manifieste, por ejemplo, en que ellas resulten negativamente afectadas en una proporción significativamente mayor que ellos. El Tribunal de Justicia había declarado, en su sentencia *Seymour-Smith*⁸³, que el mejor método de comparación de estadísticas consiste en comparar, por una parte, las proporciones respectivas de trabajadores que reúnen y que no reúnen el requisito controvertido entre la mano de obra masculina y, por otra parte, las mismas proporciones entre la mano de obra femenina. De ello se sigue que la situación de las personas que cumplen los requisitos para disfrutar de un determinado derecho debe compararse con la situación de aquellas que no los cumplen⁸⁴. Una vez identificado el grupo en situación de des-

⁷⁷ Por todas, de nuevo, véase Sentencia *INSS*, apartado 41.

⁷⁸ La referida sentencia *INSS*, en su apartado 41, destaca que «los números y los datos estadísticos tienen un papel destacado a la hora de establecer la existencia de discriminación indirecta».

⁷⁹ Sobre el papel de la prueba estadística en la discriminación retributiva véase CRESPI FERRIOL, M.^a del Mar, «El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género», *Femeris*, vol. 2, n.º 1, pp. 20 y ss.

⁸⁰ Conclusiones presentadas el 14 de febrero de 2022 al ya referido asunto C-625/20. No puede dejar de destacarse el magnífico comienzo de estas Conclusiones: «Según la célebre cita atribuida a Mark Twain, «hay tres tipos de mentiras: las mentiras, las malditas mentiras y las estadísticas». La cita sirve para ilustrar el poder de persuasión que tienen las cifras en el ámbito de la legislación de la Unión en materia de lucha contra la discriminación y, al tiempo, para llamar a la cautela cuando un argumento se sustenta totalmente en ellas» (apartado 1).

⁸¹ Véanse el apartado 27 de la sentencia de 21 de enero de 2021, *INSS* (C-843/19, EU:C:2021:55), así como el punto 56 de las Conclusiones del Abogado General Szpunar presentadas en el asunto *TGSS* (C-389/20, EU:C:2021:777).

⁸² *Ibidem*.

⁸³ Sentencia de 9 de febrero de 1999, asunto C-167/97; ECLI:EU:C:1999:60.

⁸⁴ Véanse, entre otras, el apartado 28 de la sentencia de 14 de abril de 2015, *Cachaldora Fernández* (C-527/13, EU:C:2015:215) y los apartados 37 y 38 de la sentencia de 8 de mayo de 2019, *Villar Láiz* (C-161/18, EU:C:2019:382), ambas también de origen español. En el ya referido asunto C-625/20, la abogada general Medina identificó el grupo al que se sitúa en una situación de desventaja como «el que integran las personas afiliadas al RGSS (y solo al RGSS) a las que no se permite compatibilizar las correspondientes prestaciones por dos o más incapacidades por estar afiliadas únicamente al RGSS» (apartado 55) y el elemento de comparación es el compuesto «por las personas que también padecen dos o más incapacidades sucesivas, pero que pueden compatibilizar dos o más prestaciones de distintos regímenes de seguridad social por haber cotizado a ellos».

ventaja y el elemento de comparación, y solo entonces, procede analizar la posible existencia entre ellos una diferencia de trabajo por razón de sexo.

Destaca el hecho de que las mencionadas Conclusiones al asunto *INSS* trajeran su causa de otra cuestión prejudicial planteada, en esta ocasión, por el Juzgado de lo Social n.º 26 de Barcelona, que solicitó orientación al Tribunal de Justicia sobre el porcentaje concreto de personas que debe tomarse en consideración para determinar si una normativa nacional establece una discriminación indirecta por razón de sexo y género⁸⁵. En su cuestión prejudicial el referido Juzgado de lo Social señaló que: «del total de los trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social (...), el 48,09 % son mujeres, porcentaje que desciende al 36,15 % en el caso del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (...) [por lo que] las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de compatibilizar las prestaciones de estos dos regímenes». En esta misma línea, la sentencia *YS*⁸⁶ identificó, en primer lugar, a las personas en situación de desventaja⁸⁷. Posteriormente, identificó el elemento de comparación, conformado por aquellas que percibían una pensión de empleo del Estado federal o del estado federado de que se tratase⁸⁸. La exclusión de las personas que no se veían directamente afectadas por la norma controvertida permitió al Tribunal de Justicia seguir «un criterio más bien estricto a los efectos de definir a los grupos objeto de la comparación»⁸⁹.

Frente a estos criterios, la sentencia *INSS* criticó que el dato estadístico aportado por el Juzgado de lo Social remitente refiriese el porcentaje de mujeres afiliadas tanto al régimen general como al RETA, así como que este porcentaje se refiriese exclusivamente al año 2020, lo que podría calificarlo como un dato circunstancial. Para descartar que los datos aportados constituyan un fenómeno coyuntural o fortuito, el verdadero elemento de comparación, indicó el Tribunal, debe residir en las respectivas proporciones de mujeres y hombres con dos o más incapacidades y que hubieran cotizado únicamente al RGSS, y relacionarlo con quienes hubieran cotizado a varios regímenes de la seguridad social. De este modo, los grupos de comparación identificados se circunscribirían a aquellas personas con dos o más incapacidades y se basarían en las proporciones de personas (las que ya tienen diversas incapacidades) y no en números absolutos. Solo entonces el juez nacional deberá apreciar si la proporción de mujeres con dos o más incapacidades y que hubieran cotizado únicamente al RGSS, en relación con las mujeres que tienen dos o más incapacidades y que hubieran cotizado a dos o más regímenes de seguridad social, es «considerablemente más elevada» que la de los hombres, hasta el punto de constituir una «desventaja particular».

La labor del Tribunal de Justicia no se sujeta, pues, a un corsé rígido, sino que «cuando surja la posibilidad de utilizar diversos instrumentos, ha de elegir el mejor para atender el objetivo de la norma comunitaria que ha de interpretar»⁹⁰.

⁸⁵ En concreto, se solicitó al Tribunal de Justicia que determinase la metodología adecuada para establecer la existencia de discriminación indirecta a los efectos del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

⁸⁶ Sentencia de 24 de septiembre de 2020, asunto C-223/19; ECLI:EU:C:2020:753. Esta sentencia analizó, en esencia, si los hombres —como beneficiarios mayoritarios de pensiones de cuantía especialmente elevada en comparación con las mujeres, que percibían de media pensiones sustancialmente más bajas—, se veían indirectamente discriminados por una norma que introducía, entre otros aspectos, una contribución de las «pensiones especiales», particularmente abultadas, con el propósito de garantizar los ingresos por pensiones.

⁸⁷ Este grupo de personas englobaba a los antiguos empleados de empresas controladas por el Estado que percibían una pensión consistente en una «prestación definida directa» cuyo importe superaba determinados umbrales.

⁸⁸ De esta forma, el Tribunal de Justicia excluyó explícitamente a los antiguos trabajadores de empresas no controladas por el Estado y a las personas que percibían una pensión de empleo no consistente en una «prestación definida directamente», como los pagos de un fondo de pensiones o de un seguro de vida.

⁸⁹ Apartado 53 de las Conclusiones de la abogada general Medina en el asunto C-625/20.

En atención a todo lo anterior la sentencia *Alcampo* ofreció tres argumentos para fundamentar el erróneo planteamiento de la comparación y, con él, de la prueba estadística utilizada para fundamentar la discriminación indirecta por razón de sexo del sistema de cálculo empleado por el Reglamento de accidentes de trabajo:

La identificación del colectivo que sufre un tratamiento desfavorable. El análisis de la comparabilidad debe llevarse a cabo, no con carácter genérico y abstracto, sino de forma específica, «teniendo en cuenta la prestación de que se trate»⁹¹. Así pues, señaló el Tribunal, la disposición impugnada no se circunscribe a aquellos que se hubieran acogido a esta medida para el cuidado de un menor, sino que puede conllevar consecuencias negativas para todos los trabajadores acogidos a una reducción de jornada por cualquier motivo.

La regla de cálculo cuestionada solo tiene consecuencias desfavorables para los trabajadores cuya incapacidad resulte de un accidente de trabajo ocurrido durante el período en el que se encontraban con jornada reducida. Por lo tanto, el colectivo objeto de comparación habría de ser el número de trabajadores de uno y otro sexo que, hubieran sufrido un accidente de trabajo a partir del tercer año de reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos.

Las consecuencias desfavorables del sistema de cálculo cuestionado solo tenían lugar a partir del tercer año de reducción de la jornada laboral.

Así las cosas, el Tribunal de Justicia descartó en la sentencia *Alcampo* que los datos estadísticos aportados por el Juzgado de lo Social remitente sirvieran para acreditar que sean las mujeres acogidas a una reducción de jornada por cuidado de menor las que compongan mayoritariamente el grupo de trabajadores especialmente perjudicados por el art. 60.2 del Reglamento sobre accidentes de trabajo. Para el Tribunal «los datos estadísticos no se refieren a todos los trabajadores específicamente desfavorecidos por la regla de cálculo» recogida en la norma, «ni permiten determinar a fortiori, las proporciones respectivas de trabajadores varones y de trabajadoras que se ven perjudicados por la aplicación de esta disposición»⁹².

De haberse enfocado adecuadamente la prueba estadística en la que se basaba la cuestión prejudicial y, con ello, que dicha norma perjudica especialmente a las trabajadoras, el Tribunal de Justicia hubiera entrado a conocer sobre su posible carácter discriminatorio. Hubiera correspondido, aún entonces, al Juzgado de lo Social remitente la comprobación del objetivo legítimo perseguido por tal norma, así como si la medida acordada resulta necesaria y proporcionada para alcanzar dicho objetivo. Con todo, el Tribunal de Justicia no ha cerrado la puerta a futuros planteamientos de esta misma cuestión, sino que hace descansar la responsabilidad de ello en la obtención de los datos estadísticos adecuados⁹³.

⁹⁰ Conclusiones del Abogado general Damaso Ruíz Jarabo en el asunto C-300/06, *Voß*.

⁹¹ Véanse, entre otras, sentencias de 1 de abril de 2008, *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179); de 10 de mayo de 2011, *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286); de 12 de diciembre de 2013, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823), y de 1 de octubre de 2015, *O* (C-432/14, EU:C:2015:643), apartado 32.

⁹² Apartado 44 de la referida sentencia *Alcampo*.

⁹³ Así lo afirma en el apartado 46 de la sentencia *Alcampo*, cuando indica que «En el supuesto de que el órgano judicial remitente disponga de datos que permitan acreditar que la normativa controvertida en el litigio principal perjudica especialmente a las trabajadoras».

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- CABEZA PEREIRO, J., «Retribución, condiciones de trabajo y discriminación indirecta, a la vista del Asunto Air Nostrum. Comentario a la STJUE de 4 de octubre 2024», *Revista de Derecho Social*, n.º 108, 2024, pp. 141-158.
- CRESPÍ FERRIOL, M.^a del Mar, «El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género», *Femeris*, vol. 2, n.º 1, pp. 9-29.
- ESPÍN SÁEZ, M., «Entre la retribución y las condiciones de trabajo: una cuestión de discriminación indirecta entre hombres y mujeres», *Los Briefs de la AEDTSS*, n.º 85, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.
- GÁRATE CASTRO, J., «Sobre el papel del derecho de la Unión Europea relativo a las materias de política social en la configuración de los ordenamientos laborales: el caso español», *Mínera. Revista de Estudos Laborais*, vol. 14, n.º 7, 2025, pp. 245-276.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., «Extinción del contrato de trabajo e incapacidad permanente total: Anotaciones a la STJUE de 18/01/2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53», *Los Briefs de la AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 8, 2024.
- LAHERA FORTEZA, J., «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente», *Los Briefs de la AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 60, 2025.
- MARTÍNEZ MORENO, C., «¿Han dejado de ser los obstáculos a la conciliación familiar una discriminación por razón de sexo? A propósito de la sentencia del Pleno del TC sobre la protección por nacimiento y cuidado de hijos en familias monoparentales», *Los Briefs de la AEDTSS*, n.º 105, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.
- MIRANDA BOTO, J. M.^a, «La incapacidad permanente total no puede ser causa automática de extinción del contrato de trabajo. ¿Cómo recibe el legislador un pronunciamiento así? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024. *Caso Ca Na Negreta*», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 70, 2025.
- RODRÍGUEZ SÁNZ DE GALDEANO, B., «El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad», *Documentación Laboral*, n.º 120, 2020, pp. 59-74.