

BNYA PUBLICACIONES

AGOSTO 2025

AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Tema del mes

Carla Chuecos Díaz

Comentario de Jurisprudencia

Alba Domínguez Aguilera



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado de menor

3

Pag. 12

Comentario de Jurisprudencia

Garantías preventivas y nulidad disciplinaria: el Supremo consolida la protección reforzada de los representantes de los trabajadores

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

4

Pag. 18

Sentencias de interés

A



Carla Chuecos Díaz
Socia Abogada BNYA
Barcelona

TEMA DEL MES

Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado de menor

Desde el pasado 31 de julio de julio de 2025 se encuentra en vigor la reforma legislativa operada mediante el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por la que, completando la transposición del mandato europeo contenido en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, se amplía el permiso de nacimiento y cuidado de menor en tres semanas.

El nuevo marco normativo, que adicionalmente busca consolidar en el ordenamiento jurídico español una forma de entender las relaciones entre el trabajo y los cuidados que exprese el compromiso efectivo con la corresponsabilidad de género y fomente la participación en la consecución de dicho objetivo de las empresas y de la sociedad en su conjunto, hace uso, a tales efectos, de tres contenidos fundamentales:

En primer lugar, incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados -y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento- en tres semanas adicionales, modificando los apartados 4 y 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y determinando con ello que la suspensión del contrato por nacimiento -e igualmente en casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento- pase a tener una duración de diecinueve semanas, en lugar de las dieciséis semanas previstas en la regulación previa a la modificación efectuada.

Esta suspensión del contrato de trabajo de diecinueve semanas de duración se configura como un derecho individual de cada uno de los progenitores -o adoptantes, guardadores o acogedores- cuyo ejercicio no puede transferirse al otro progenitor -o adoptante, guarda-



dor con fines de adopción o acogedor-, y que se distribuye, particularmente, de la siguiente manera:

- a.** Seis semanas inmediatamente posteriores al parto -o resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento-, de carácter obligatorio y que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa.
- b.** Once semanas que podrán ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria hasta que el menor cumpla doce meses -o bien dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento-, y que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a concretar de forma acumulada o interrumpida, y disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

- c.** Dos semanas, que podrán ejercitarse hasta que el menor cumpla ocho años, y que igualmente podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a concretar de forma acumulada o interrumpida, y disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial. Estas dos semanas de suspensión serán de aplicación a los hechos causantes -nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción y acogimiento- producidos a partir de 2 de agosto de 2024, y su disfrute, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir de 1 de enero de 2026.

En lo relativo al disfrute de las suspensiones previstas en las letras b) y c), la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa el ejercicio de tales derechos conforme a lo previsto, en su caso, en los convenios colectivos, y con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores -o adoptantes, guardadores o acogedores- que ejerzan tales derechos trabajen para la misma empresa, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En segundo término, la modificación normativa efectuada garantiza el mantenimiento de los ingresos ordinarios de las personas trabajadoras durante las tres semanas adicionales de suspensión del contrato, mediante la ampliación de la duración de la prestación por nacimiento y cuidado del menor a cargo de la Seguridad Social, con el fin de cubrir dichos periodos. Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos legalmente exigidos tendrán derecho a percibir dicha prestación en un importe equivalente al cien por cien de su base reguladora, durante la totalidad del periodo de suspensión de su contrato de trabajo. La gestión y reconocimiento de esta prestación corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En tercer lugar, la reforma introducida contempla un incremento en la duración de los permisos mencionados en los casos de unidades familiares monoparentales, en los que, por existir una única persona progenitora -o adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora-, el periodo de suspensión se extiende hasta un total de treinta y dos semanas. En concreto, se amplía la duración de los antedichos periodos previstos en las letras b) y c), esto es: el periodo de once semanas a disfrutar

hasta los doce meses del menor se incrementa a veintidós semanas, y el de dos semanas a disfrutar hasta los ocho años del menor se amplía a cuatro semanas. Estos periodos, añadidos a las seis semanas de suspensión obligatoria previstas en el apartado a), dan lugar al mencionado periodo total de suspensión de treinta y dos semanas para las familias monoparentales.

Los aspectos mencionados se incorporan al marco normativo vigente, sin perjuicio del permiso parental no retribuido de ocho semanas de duración contemplado en el artículo 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya regulación se mantiene en todos sus términos, sin modificación alguna.

Asimismo, el Real Decreto-ley 9/2025, además de establecer la ampliación del permiso de nacimiento y cuidado en los términos anteriormente expuestos, anuncia el compromiso del Gobierno de ampliar la duración global de este conjunto de permisos hasta las veinte semanas. En consecuencia, permaneceremos atentos a las futuras novedades legislativas en la materia.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

SANCIÓN DEL TJUE A ESPAÑA POR EL RETRASO EN LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2019/1158



El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó el 1 de agosto de 2025 una sentencia contra España por incumplir la transposición de la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores.

La Directiva, aprobada en 2019 y con plazo de transposición hasta agosto de 2022, obligaba a los Estados miembros a garantizar un permiso de paternidad de al menos diez días laborables retribuidos, un permiso parental de cuatro meses por progenitor (de los cuales dos eran intransferibles), un permiso específico para cuidadores de familiares, así como el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible (reducción de jornada, teletrabajo o adaptaciones horarias) para favorecer la conciliación.

Según el TJUE, España no adoptó en plazo todas las disposiciones legales necesarias ni las comunicó a la Comisión Europea, persistiendo en el incumplimiento en la fecha del examen de los hechos. Por ello, el fallo condenó a España a abonar una multa a tanto alzado de 6,83 millones de euros, así como una multa coercitiva diaria de 19.700 euros desde la fecha de la sentencia y hasta que se completase la transposición de la Directiva, además de asumir tanto sus propias costas procesales como las de la Comisión Europea.

El Tribunal subrayó la gravedad del incumplimiento, destacando que la falta de transposición vulneraba la aplicación uniforme del Derecho de la Unión y menoscababa la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, al limitar el acceso efectivo a derechos de conciliación y corresponsabilidad. Asimismo, rechazó todas las alegaciones presentadas por España como posibles atenuantes.

La sentencia se dictó apenas dos días después de la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 9/2025, de 30 de julio, convalidación pendiente, que incorporaba nuevas medidas en materia de conciliación. Queda por determinar si dicho texto será suficiente para satisfacer las exigencias de la Directiva o si la Comisión Europea y el propio TJUE mantendrán que el incumplimiento persiste

[2]

LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE ARRANCA EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2025



La Orden PJC/908/2025, de 8 de agosto establece el 1 de septiembre de 2025 como fecha de puesta en funcionamiento de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI). Creada por la Ley 2/2023 en transposición de la Directiva 2019/1937, la AIPI se configura como autoridad administrativa independiente con personalidad jurídica propia, encargada de garantizar la confidencialidad de las comunicaciones, proteger frente a represalias y ejercer potestad sancionadora en el ámbito público estatal y privado.

Durante un periodo transitorio hasta el 1 de noviembre de 2025, el Ministerio de la Presidencia prestará apoyo en materia de recursos humanos, infraestructura, contratación, informática y creación de la página web de la Autoridad. Asimismo, hasta que cuente con presupuesto propio, su actividad se financiará con cargo a créditos ministeriales.

Para las empresas, el impacto es directo. Todas las entidades con 50 o más personas trabajadoras deben contar desde diciembre de 2023 con un sistema interno de información que incluya un canal de denuncias eficaz. La obligación también se extiende a sectores regulados —como servicios financieros o prevención del blanqueo— aunque no se alcance dicho umbral. La AIPI actuará como organismo externo de referencia, al que las personas trabajadoras podrán acudir si perciben deficiencias en el canal interno, lo que obliga a reforzar la confianza, la confidencialidad y la eficacia de los sistemas internos ya implantados.

El régimen sancionador es especialmente severo: las infracciones pueden alcanzar 1.000.000 de euros en caso de incumplimientos muy graves, como la falta de implantación del canal ético. Además, la Autoridad podrá imponer medidas accesorias como amonestación pública, prohibición de acceder a subvenciones o beneficios fiscales hasta cuatro años, o la imposibilidad de contratar con el sector público.

El Boletín de Noticias RED (BNR 9/2025) ha comunicado que la Seguridad Social procederá a la conversión automática en indefinidos de determinados contratos de sustitución cuando concurren ciertas circunstancias.

En primer lugar, se producirá la transformación de oficio cuando se detecte la extinción de la causa de sustitución, según la información remitida por el INSS a través de los sistemas INCA Pago Delegado o SUSPAL Pago Directo. Esta medida afectará a los contratos identificados con causas de sustitución 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 o 17.

En segundo lugar, la conversión automática se aplicará en los supuestos de superación de la duración máxima de los contratos con causas de sustitución 09 y 18, siempre que no se haya comunicado en plazo la baja de la persona trabajadora sustituida o no se haya gestionado la transformación del contrato en el Sistema RED.

En ambos casos, el sistema procederá de oficio a la conversión de la clave contractual a indefinido (TCx00), reforzando la obligación empresarial de controlar la correcta gestión y extinción de este tipo de contratos temporales.

[3]

LA SEGURIDAD SOCIAL ADVIERTE DE LA CONVERSIÓN AUTOMÁTICA EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN





Alba Domínguez Aguilera
Abogada BNYA
Madrid

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

Garantías preventivas y nulidad disciplinaria: el Supremo consolida la protección reforzada de los representantes de los trabajadores

STS 3664/2025, Sala IV de lo Social, 17 de julio de 2025

La sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 17 de julio de 2025 (STS 3664/2025), aborda la nulidad de una sanción disciplinaria impuesta a un representante de los trabajadores. La resolución no se limita a la anulación de una sanción, sino que consolida la doctrina cada vez más exigente respecto a las garantías procedimentales adicionales previstas en los convenios colectivos, colocándolas en el centro de la protección del derecho de defensa y de la imparcialidad en la tramitación de los expedientes disciplinarios.



Un trabajador, con la condición de representante sindical en la empresa, fue sometido a un procedimiento disciplinario como consecuencia de una presunta infracción laboral.

El convenio colectivo de aplicación establecía que, cuando se tratara de un expediente sancionador contra representantes de los trabajadores, debía designarse un instructor y un secretario imparciales.

El trabajador sancionado interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social de Cáceres, solicitando la declaración de nulidad de la sanción disciplinaria, ya que la empresa no realizó el nombramiento de instructor y de secretario, imparciales, en el expediente tramitado.

En instancia, se desestimó la demanda, absolviendo a la demandada, fundamentando que no procedía decretar la nulidad de la sanción, toda vez que el convenio colectivo de aplicación no preveía esta consecuencia por el incumplimiento de la precitada formalidad y, además, se vio cumplida la finalidad del nombramiento de instructor y

secretario del expediente, a pesar de su falta de designación.

Contra dicha resolución, el trabajador interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, insistiendo en la nulidad de la sanción. El TSJ confirmó el criterio de instancia, al considerar que era suficiente que la empresa hubiese cumplido con los elementos básicos del expediente contradictorio, contemplados en los artículos 55.1 y 68. a) del Estatuto de los Trabajadores.

En estas circunstancias, el actor formuló recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, aportando como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Supremo, de fecha 25 de septiembre de 2012.

Pues bien, la controversia suscitada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la falta de nombramiento de instructor y de secretario, imparciales, en el expediente tramitado con anterioridad a la imposición de una sanción por falta muy grave o de la

máxima sanción, a saber, el despido, a un representante de los trabajadores, supone o no la nulidad de la sanción, o la improcedencia del despido.

Para ello, el Tribunal Supremo parte de varios ejes fundamentales para fundamentar la nulidad de la sanción:

En primer lugar, recuerda la eficacia normativa de los convenios colectivos, reconocida en el art. 37 de la Constitución y en los arts. 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, lo que implica que sus disposiciones vinculan tanto a la empresa como a los trabajadores con la misma fuerza que una norma jurídica. En este marco, el convenio aplicable al caso establecía una garantía procedimental específica: la obligación de designar un instructor y un secretario imparciales en los expedientes disciplinarios que afectaran a representantes de los trabajadores. Sin embargo, la empresa omitió este requisito, lo que, a juicio del Tribunal, no puede calificarse como un simple defecto formal, sino como un incumplimiento de una norma de naturaleza obligatoria, que priva de contenido a la protección pactada en el ámbito de la negociación colecti-

va y vacía de eficacia la finalidad de la cláusula convencional.

Asimismo, el Alto Tribunal salvaguarda la protección reforzada de los representantes de los trabajadores, prevista en el art. 68 del Estatuto como garantía frente a eventuales represalias empresariales y vinculada directamente al derecho fundamental de libertad sindical reconocido en el art. 28 CE. Esta protección exige que cualquier procedimiento disciplinario dirigido contra un representante se desarrolle con una imparcialidad y objetividad reforzadas, de modo que se evite cualquier sombra de arbitrariedad. En este sentido, la transgresión de estas garantías no solo compromete los derechos fundamentales del trabajador afectado, sino que, además, erosiona la función representativa en su conjunto, debilitando de manera indirecta la posición del colectivo de trabajadores al que aquél representa.

Igualmente, la sentencia destaca la estrecha conexión con el derecho de defensa y la tutela judicial efectiva reconocidos en el art. 24 CE. La previsión convencional de designar un instruc-



tor y un secretario imparciales se concibe más allá de una mera formalidad, como una auténtica garantía preventiva. En palabras del Tribunal: *“la finalidad del expediente contradictorio no es la comprobación de la veracidad de los hechos imputados, sino garantizar, mediante el cumplimiento de determinadas formalidades, la adecuada defensa preventiva del trabajador, dada su condición de representante de los trabajadores.*

Consiguientemente, consideramos que la doctrina correcta es la contenida en la sentencia de contraste, pues la falta de nombramiento de secretario e instructor, imparciales, constituye un incumplimiento de una garantía esencial prevista en el convenio colectivo de aplicación, que priva al representante de los trabajadores al que se le imputa la comisión de una falta muy grave de desplegar su actividad de defensa preventiva ante una persona imparcial, distinta del empresario”.

Bajo esta lógica, la omisión del trámite abocaría a una situación de indefensión material, que colocaría al representante sindical en una posición de

clara vulnerabilidad frente al poder disciplinario del empleador y comprometería la validez de todo el procedimiento.

Por último, el Tribunal Supremo aclara la trascendencia de la distinción entre improcedencia y nulidad de la sanción. Mientras que la improcedencia procede en supuestos de defectos de forma o de insuficiencia de la causa justificativa, la nulidad radical se reserva para los casos en que se han vulnerado derechos fundamentales o garantías esenciales previstas en la Constitución o en la negociación colectiva. Así, al haber quedado demostrado que la empresa incumplió una garantía esencial de imparcialidad, la sanción no podía limitarse a ser calificada como improcedente, sino que debía ser declarada nula de pleno derecho, con la consiguiente reposición íntegra de los derechos del trabajador afectado y la plena ineficacia de la medida empresarial.

En definitiva, la sentencia constituye un hito en la consolidación de las garantías procesales en materia disciplinaria, especialmente respecto a los representantes de los trabajadores. El Tribunal

Supremo va más allá de la corrección de un defecto formal, elevando la falta de imparcialidad en el procedimiento a la categoría de vulneración esencial de derechos fundamentales, lo cual acarrea la nulidad radical de la sanción.

La sentencia reafirma así la eficacia normativa de la negociación colectiva, fortalece la protección del derecho de libertad sindical y envía un mensaje claro a las empresas: el respeto estricto de las garantías preventivas no es opcional, sino condición indispensable para la validez de cualquier sanción.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO RATIFICÓ QUE LOS INCENTIVOS NO PUEDEN MINORARSE POR INCAPACIDAD TEMPORAL SIN RESPALDO CONVENCIONAL

STS núm. 725/2025, de 16 de julio de 2025 (Unificación de doctrina)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una persona dependiente del sector textil y revocó la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que había reducido el importe de sus incentivos anuales en proporción a los días en que permaneció en situación de incapacidad temporal.

La persona trabajadora percibía un sistema de incentivos variables fijado unilateralmente por la empresa en función de las ventas con IVA de la tienda, con tramos máximos de hasta 6.600 euros. Durante el ejercicio 2019-2020 permaneció cincuenta días en incapacidad temporal, si bien las ventas globales alcanzaron el umbral máximo del plan de incentivos. El Juzgado de lo Social reconoció su derecho a percibir íntegramente el incentivo anual, pero el TSJ de Andalucía redujo la cuantía a 4.864,10 euros al prorratear el periodo de baja médica.

El Tribunal Supremo corrigió este criterio y declaró firme la sentencia de instancia. La Sala recordó que los incentivos constituyen retribución variable ordinaria y que no existe base legal para descontar unilateralmente los días de incapacidad temporal salvo previsión expresa en norma convencional aplicable. Reiteró así su doctrina previa (STS 384/2016, de 5 de mayo, y STS 797/2016, de 4 de octubre), que ya había considerado contraria a Derecho la deducción de los días de baja en el cálculo de complementos de productividad o ventas cuando estos se vinculan a resultados colectivos.

El Supremo advirtió, no obstante, que esta conclusión no es extrapolable a todos los planes de retribución variable, sino únicamente a aquellos de características similares, en los que la suspensión del contrato por IT no tiene incidencia real en el resultado colectivo que determina el incentivo. En el caso analizado, la reducción aplicada por la empresa carecía de justificación normativa o convencional y derivaba exclusivamente de una condición impuesta de forma unilateral. Por todo ello, el Alto Tribunal confirmó el derecho de la persona trabajadora a percibir el incentivo anual completo, declarando improcedente la minoración efectuada en función de los días de baja médica.

EL TSJ DE ARAGÓN DENEGÓ LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL A UNA PERSONA TRABAJADORA SOCIAL AL CONSIDERAR QUE SUS SECUELAS NO IMPEDÍAN EL EJERCICIO DE SU PROFESIÓN

STSJ Aragón n.º 342/2025, de 5 de mayo de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón desestimó el recurso de suplicación interpuesto por una persona trabajadora social de una residencia de mayores y confirmó la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Huesca que había denegado el reconocimiento de incapacidad permanente total, al considerar que las secuelas derivadas de un accidente de trabajo in itinere no le impedían realizar las funciones esenciales de su profesión.

La persona trabajadora sufrió en mayo de 2020 un accidente con resultado de múltiples fracturas óseas que fueron calificadas por el INSS como lesiones permanentes no invalidantes, reconociéndole una indemnización de 3.300 euros. Tras reincorporarse a su puesto en la residencia, inició posteriormente un proceso de incapacidad temporal de 15 meses. Una vez obtuvo el alta médica, fue contratada como trabajadora social en una asociación de enfermos de Alzheimer.

La Sala rechazó el argumento principal de la parte demandante, basado en un informe pericial que atribuía a la lesión una pérdida de fuerza invalidante, al no haberse reforzado con pruebas complementarias que lo objetivaran. Por el contrario, el tribunal valoró que la profesión de trabajadora social no exige grandes esfuerzos físicos, destacando que la parte actora conservaba movilidad y fuerza suficientes en las extremidades, salvo una limitación parcial en la mano izquierda, y que el servicio de prevención ajeno la había declarado apta con restricciones.

El TSJ concluyó que las limitaciones acreditadas no impedían el desempeño del “núcleo de su actividad laboral”, consistente en funciones de carácter social y asistencial más que físico. Recordó que la parte demandante llegó a reincorporarse a su anterior puesto tras la denegación de la incapacidad permanente y que actualmente desarrollaba labores similares en otra entidad, lo que confirmaba su capacidad funcional.

Por todo ello, la Sala desestimó el recurso de suplicación y confirmó la sentencia de instancia, manteniendo la denegación de la incapacidad permanente total.

EL TSJ DE MURCIA DECLARA NULO EL DESPIDO EN PERÍODO DE PRUEBA MINUTOS DESPUES DE COMUNICAR LA PERSONA TRABAJADORA QUE TENIA COVID-19

STSJ Murcia n.º 540/2025, de 13 de mayo de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia desestimó el recurso interpuesto por una empresa de restauración y confirmó la nulidad del despido comunicado a una persona trabajadora en período de prueba, al apreciar que la extinción respondía a motivos discriminatorios vinculados a su estado de salud.

Los hechos se produjeron cuando la persona trabajadora que prestaba servicios desde hacía pocos días, comunicó a su encargada mediante WhatsApp que se encontraba indispuesta y convivía con familiares contagiados por COVID-19. Pocos minutos después, la empresa le notificó la extinción de su contrato por no superar el período de prueba, formalizando la carta de despido esa misma jornada.

El Juzgado de lo Social n.º 5 de Murcia declaró la nulidad de la decisión extintiva, al considerar que la reacción empresarial se producía de manera inmediata a la comunicación de la situación médica y que no existía prueba de un deficiente desempeño profesional que justificara la resolución del contrato. En consecuencia, condenó a la empresa a readmitir a la persona trabajadora, abonar los salarios de tramitación e indemnizarle con 9.000 euros por daños morales.

El TSJ de Murcia confirmó íntegramente este pronunciamiento. La Sala recordó que, conforme al art. 96 de la LRJS, cuando se aportan indicios de vulneración de derechos fundamentales corresponde a la empresa acreditar que su decisión se basó en motivos objetivos ajenos a cualquier móvil discriminatorio. En este caso, la inmediatez temporal entre la comunicación del posible contagio y el despido, unida a la falta de acreditación de la supuesta inadecuación del perfil profesional, evidenció la naturaleza discriminatoria de la medida.

El Tribunal subrayó que, aunque el período de prueba permite la resolución ad nutum, dicha facultad no puede ejercerse con resultado contrario al derecho a la igualdad y a la integridad física reconocidos en los artículos 14 y 15 de la Constitución. Por todo ello, desestimó el recurso empresarial y ratificó la condena a la readmisión y al pago de la indemnización fijada en instancia.

EL TSJ DE EXTREMADURA RECONOCIÓ LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL A UN MECÁNICO DE TALLER AL ESTIMAR QUE SUS PATOLOGÍAS LE IMPEDÍAN AFRONTAR LOS ESFUERZOS Y TRABAJOS DE PRECISIÓN PROPIOS DE SU PROFESIÓN

STSJ Extremadura n.º 357/2025, de 23 de mayo de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura estimó el recurso de suplicación interpuesto por un mecánico de taller y revocó la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Cáceres, que había confirmado la denegación administrativa del reconocimiento de la incapacidad permanente total. El tribunal declaró al demandante afecto de dicho grado de incapacidad, derivada de enfermedad común, condenando al INSS al abono de la pensión correspondiente.

La persona trabajadora presentaba un cuadro clínico severo integrado, entre otras dolencias, por fractura vertebral lumbar con acuñamiento, fractura de clavícula y radio, fractura en escafoides, protrusión discal, polineuropatía sensitiva, síndrome del túnel carpiano bilateral, radiculopatía crónica, tendinitis del supraespinoso, así como inflamación y limitación grave en la muñeca izquierda. Tanto el INSS como el juzgado consideraron que estas lesiones no alcanzaban entidad suficiente para generar una incapacidad permanente. El TSJ, sin embargo, apreció que las limitaciones funcionales debían valorarse en relación con los requerimientos específicos de la profesión de mecánico, que exige una elevada carga física y mecánica, posturas forzadas y reiteradas, esfuerzo físico moderado-severo y trabajos de precisión manual. La Sala concluyó que el demandante carecía de capacidad funcional para desempeñar dichas funciones nucleares, destacando que a esta profesión “le es consustancial el trabajo de precisión, la bipedestación estática y la necesidad de agacharse y ponerse en pie de forma reiterada”, lo que hacía inviable su continuidad laboral.

En aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo, el tribunal recordó que la incapacidad permanente total se determina contrastando las limitaciones residuales con las exigencias ordinarias de la profesión habitual, sin que pueda imponerse al trabajador un nivel de tolerancia desproporcionado ni exigirse un sacrificio excesivo. Por todo ello, la Sala estimó el recurso y reconoció la incapacidad permanente total solicitada, revocando la sentencia de instancia.



Redacción Noticias y Sentencias
Álvaro Sánchez Ruiz

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es



NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA

Marqués del Turia, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1ª
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1ª
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1ª
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53