

NEWSLETTER DE SINCRO PARA CONPYMES

BOLETIN INFORMATIVO DE SINCRO PARA CONPYMES

01/08/2025

www.sincro.es Email info@sincro.es

ACTUALIDAD LABORAL

STJUE 1/08/2025: multa a España de casi 7 millones de euros por incumplir la Directiva de conciliación

Sube a 19 semanas el permiso por nacimiento y cuidado de menor (32 en familias monoparentales)

Renta y Salario Mínimo: publicada en BOE una medida clave para los trabajadores (exención en la tributación)

Aprobadas las primeras Estrategias Estatales LGTBI y Trans (incluyen medidas laborales)

TRIBUNALES

El TS cierra la puerta a indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes

Plus turnicidad: el Supremo reitera el derecho a cobrarlo íntegro en reducción de jornada por guarda legal

Vulnera el derecho fundamental de libertad sindical no informar sobre las reglas de los algoritmos (AN)

I) ACTUALIDAD LABORAL

1. STJUE 1/08/2025: multa a España de casi 7 millones de euros por incumplir la Directiva de conciliación

En una sentencia dictada el 1 de agosto de 2025, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) estima la demanda interpuesta por la Comisión Europea contra España por incumplir la trasposición de la Directiva europea de conciliación (STJUE de 1 de agosto de 2025).

El caso concreto enjuiciado

Mediante su demanda, la Comisión Europea solicitaba al TJUE que:

- Declare que, al no haber adoptado todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se

deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO 2019, L 188, p. 79), o, en todo caso, no haberlas comunicado a la Comisión, el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 20, apartado 1, de la Directiva 2019/1158.

- Condene al Reino de España a abonar a la Comisión una suma a tanto alzado igual a la mayor de las sumas siguientes:
 - un importe diario de 9 760 euros multiplicado por el número de días en que la infracción habrá persistido entre el día siguiente a la expiración del plazo de transposición establecido en el artículo 20, apartado 1, de la Directiva 2019/1158 y la fecha en la que el Reino de España ponga fin a la infracción, o, en su defecto, la fecha del pronunciamiento de la sentencia con arreglo al artículo 260 TFUE, apartado 3;
 - una suma a tanto alzado mínima de 6 832 000 euros.
- En caso de que el incumplimiento a que alude el primer guion persista hasta la fecha en que se dicte sentencia en el presente procedimiento, condene al Reino de España a pagar a la Comisión una multa coercitiva diaria de 43 920 euros desde la fecha de dicha sentencia hasta que ese Estado miembro cumpla con su obligación con arreglo al artículo 20, apartado 1, de la Directiva 2019/1158 de notificar las medidas de transposición de dicha Directiva.
- Condene en costas al Reino de España.

La sentencia del TJUE

El TJUE estima la demanda y sentencia lo siguiente:

- 1) España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 20, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, al no haber adoptado, al expirar el plazo fijado en el dictamen motivado de la Comisión Europea, todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva y, por tanto, al no haber comunicado a la Comisión tales disposiciones.
- 2) España ha persistido en su incumplimiento, al no haber adoptado, en la fecha del examen de los hechos por el Tribunal de Justicia, todas las medidas necesarias para transponer a su Derecho interno las disposiciones de la Directiva 2019/1158 ni, por tanto, haber comunicado tales medidas a la Comisión Europea.
- 3) Por todo ello, se condena a España a pagar a la Comisión Europea:
 - una suma a tanto alzado de **6.832.000 euros**;
 - en caso de que **el incumplimiento** declarado en el punto 1 del fallo **persista** en la fecha en que se dicte la presente sentencia, una multa coercitiva diaria de 19 700 euros a partir de esta fecha y hasta que dicho Estado miembro ponga fin al incumplimiento.
- 4) España cargará con sus propias costas y con las de la Comisión Europea.

Deja muy claro en su sentencia el TJUE que la falta de transposición completa de la Directiva 2019/1158 dentro del plazo señalado vulnera necesariamente el Derecho de la Unión y su aplicación uniforme y efectiva y menoscaba la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a sus oportunidades en el mercado laboral y a su trato en el trabajo, de modo que debe considerarse que reviste una gravedad considerable.

Asimismo, el TJUE señala en su sentencia que «ninguna de las alegaciones formuladas por el Reino de España puede tenerse en cuenta como circunstancia atenuante en la apreciación de la gravedad de la infracción».

¿Y ahora? RD-Ley 9/2025

En su fallo, el TJUE advierte que *«en caso de que el incumplimiento persista en la fecha en que se dicte la presente sentencia (1 de agosto de 2025), se impondrá a España una multa coercitiva diaria de 19.700 euros a partir de esta fecha y hasta que dicho Estado miembro ponga fin al incumplimiento»*.

Por tanto, ahora habrá que ver si el RD-Ley 9/2025, publicado el pasado 30 de julio en BOE (y teniendo en cuenta que aún queda pendiente su convalidación) es suficiente o no para entender que España cumple satisfactoriamente con todas las exigencias derivadas de la Directiva.

2. RD-Ley 9/2025: Sube a 19 semanas el permiso por nacimiento y cuidado de menor (32 en familias monoparentales)

El pasado 30 de julio se publicó en BOE el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

El RD-Ley 9/2025 establece la ampliación a 19 semanas del permiso por nacimiento y cuidado de menor. En concreto, se establece lo siguiente (modificación del ET):

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de 32 semanas

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera

a). **Seis semanas ininterrumpidas** inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) **11 semanas** (22 en el caso de monoparentalidad), que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto

c) **Dos semanas**, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

- **Aplicación del RD-Ley 9/2025**

Tal y como se establece expresamente, la entrada en vigor es el 31 de julio de 2025, salvo lo dispuesto en la Disposición transitoria única, que establece lo siguiente

Disposición transitoria única. Aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor

La regulación introducida por el presente real decreto-ley en el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación **a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024**.

El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, **podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026** y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

A efectos prácticos esto supone lo siguiente:

Hechos causantes a partir de 31/07/2025 (fecha de entrada en vigor) (todos se configuran como una prestación a cargo de la Seguridad Social):

La ampliación conlleva tres semanas más (6 en supuestos de familias monoparentales):

Una semana (dos en familias monoparentales) hasta los 12 meses.

2 semanas (4 familias monoparentales) hasta que el menor tenga ocho años

Hechos causantes con efectos retroactivos desde el 2 de agosto de 2024 al 30 de julio de 2025

2 semanas más (4 para supuestos de monoparentalidad) hasta que el menor tenga 8 años, pero no podrá solicitarse hasta el 1 de enero de 2026, tal y como se dispone en la Disp. Transitoria Única.

- **¿Y el permiso parental de 8 semanas?**

Es incomprensible que en el RD-Ley no se haga ninguna referencia al art. 48 bis del ET que regula el permiso parental de hasta 8 semanas.

Recordamos la regulación del art. 48bis del ET:

Artículo 48 bis.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Nota: Recordamos que la introducción de este permiso parental de 8 semanas deriva directamente de la Directiva europea de conciliación (Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019).

Con el RD-Ley 9/2025, la fórmula que ha buscado el legislador español para intentar cumplir con lo dispuesto en la Directiva europea de conciliación nos parece cuanto menos discutible ya que, en vez de modificar el art. 48 bis del ET (que sigue, por tanto, pendiente de desarrollo reglamentario), se ha optado por una fórmula de crear (al margen del permiso parental del art. 48bis del ET) dos semanas con una redacción que, analizando lo dispuesto en la Directiva europea, pensamos desde Sincro en una primera valoración que va a generar posiblemente un nuevo frente de conflictividad en los tribunales.

Además, resulta difícil de entender que, a diferencia del ámbito del empleo público, donde se dispone expresamente en el RD-Ley que:

"Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: **no tendrá carácter retribuido**" (Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, modificación del art. 49.g)

No se hace esta precisión en lo que respecta al Estatuto de los Trabajadores (art. 48bis del ET), por lo que la conflictividad que ya teníamos sobre su remuneración va a seguir estando encima de la mesa.

A esto se suma que ya teníamos, tanto en la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (aquí con varios pronunciamientos) como en la Jurisdicción Social (al menos una sentencia declarando el derecho a la remuneración del permiso parental de 8 semanas), sentencias sobre la remuneración al no haberse producido el desarrollo reglamentario.

Mientras que en el caso del sector público, el RD-Ley, como comentamos, sí establece expresamente que "las 8 semanas no son retribuidas" (y, por tanto, habrá que ver si esto supone "cerrar la puerta" a reclamaciones en la jurisdicción contencioso-administrativa (aunque podría suceder, pese a la redacción, que se siga intentando la vía judicial al entender que sigue sin cumplirse lo establecido en la Directiva europea), al no hacerse esa precisión en la jurisdicción social, el debate (y la conflictividad) pensamos desde Sincro que siguen más que abiertos.

Por supuesto, se trata de una primera valoración que hacemos desde Sincro y3 deberemos estar muy pendientes a lo que suceda en los próximos meses en torno al permiso parental de 8 semanas. Además, queda pendiente la convalidación del RD-Ley y aunque en principio parece que se cuenta con los suficientes apoyos para conseguir su aprobación, dada la situación parlamentaria que tenemos no podemos descartar ningún escenario.

3. Renta y Salario Mínimo: publicada en BOE una medida clave para los trabajadores

Con fecha 25 de julio de 2025 se ha publicado en BOE una importante medida fiscal para los trabajadores que perciben el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cuando al impacto en la Declaración de la Renta.

Al subirse en 2025 el SMI hasta los 16.576 euros, quedaba en el aire la tributación de estos perceptores de cara a la próxima campaña de la renta.

Para solventarlo, se introdujo en su momento una enmienda dentro del Proyecto de Ley sobre responsabilidad civil en vehículos a motor.

Salario mínimo e IRPF

Pues bien, hoy, 25 de julio de 2025, se ha publicado la Ley 5/2025, de 24 de julio, por la que se modifican el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor y la Ley 20/2015, de 14 de julio.

En su Disposición Final Tercera se establece la Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en este sentido:

Con **efectos desde 1 de enero de 2025** se añade una disposición adicional sexagésima primera a la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, que queda redactada de la siguiente forma:

Disposición adicional sexagésima primera. Deducción por obtención de rendimientos del trabajo.

Los contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo, derivados de la prestación efectiva de servicios correspondientes a una relación laboral o estatutaria, inferiores a 18.276 euros anuales, siempre que no tengan rentas, Excluidas las exentas, distintas de las del trabajo antes referidas, superiores a 6.500 euros, se deducirán la siguiente cuantía:

- a) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado sean **iguales o inferiores a 16.576 euros anuales**: 340 euros anuales.
- b) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a **estén comprendidos entre 16.576 euros anuales y 18.276 euros anuales**: 340 euros menos el resultado de multiplicar por 0,2 la diferencia entre los rendimientos íntegros del trabajo y 16.576 euros anuales.

El importe de la deducción no podrá exceder de la parte de la suma de las cuotas íntegras estatal y autonómica que proporcionalmente corresponda a los rendimientos netos del trabajo a los que se refiere el primer párrafo de este apartado computados para la determinación de las bases liquidables.

El importe de esta deducción se restará de la cuota líquida total del impuesto a que se refiere el artículo 79 de esta ley, una vez practicada la deducción prevista en el artículo 80 de esta ley.»

4. Aprobadas las primeras Estrategias Estatales LGTBI y Trans (incluyen medidas laborales)

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 22 de julio de 2025, la primera Estrategia LGTBI y la primera Estrategia Trans a nivel estatal que incluyen (entre otras) medidas laborales.

Según han explicado desde el Ejecutivo, «u puesta en marcha responde a las obligaciones previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y supone un avance concreto hacia la igualdad efectiva de estos colectivos».

La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, de carácter cuatrienal, nace con el objetivo de ser el principal instrumento de colaboración territorial para el impulso y el desarrollo de las políticas recogidas en la Ley 4/2023.

El documento incorpora los principios básicos de actuación en materia de no discriminación, así como medidas dirigidas a prevenirla y eliminarla. También contempla iniciativas de información, sensibilización y formación, con especial atención a la prevención de la violencia LGTBIfóbica.

Se trata de la primera estrategia estatal del Gobierno en materia LGTBI+, impulsada por el ministerio, y cuenta con el visto bueno de las comunidades autónomas, más Ceuta y Melilla, dado que obtuvo informe favorable en la Conferencia Sectorial de Igualdad el pasado junio.

Estrategia para las Personas Trans

De su lado, la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans supone el primer instrumento estratégico del Gobierno dirigido específicamente a este colectivo y tiene por objeto cumplir con el deber constitucional de remover los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva de las personas trans.

También tendrá carácter cuatrienal y será el instrumento principal para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas incluidas en la Ley 4/2023.

Entre otras acciones, la Estrategia trans recoge medidas de acción positiva y prioritaria en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda, a la vez que pone el acento en la erradicación de la discriminación y la violencia transfóbica.

Asimismo, contempla mejorar el conocimiento de la situación de las personas trans mediante el desarrollo de análisis y estudios.

II) TRIBUNALES. Sentencias Laborales

5) El TS cierra la puerta a indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes

Analizamos en detalle la importante sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025: la indemnización por despido improcedente en España es adecuada y no contraviene ni lo dispuesto en la Carta Social Europea Revisada ni tampoco el C158 de la OIT) (Sentencia núm. 736/2025 del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025).

En su sentencia (aunque cuenta con dos votos particulares), el Tribunal Supremo considera que la indemnización por despido improcedente en España es adecuada, ofrece seguridad jurídica porque está tasada y no cabe exigir, junto a la indemnización tasada para el despido disciplinario declarado improcedente, una indemnización adicional.

El CEDS no es un tribunal ni sus decisiones son ejecutivas y nuestra normativa no contraviene el C158 de la OIT porque la indemnización por despido improcedente no es libre en España, sino que está tasada, y ofrece seguridad jurídica.

El caso concreto enjuiciado

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si un trabajador despedido improcedentemente tiene derecho a que se fije, junto a la indemnización tasada por despido disciplinario del artículo 56.1 ET, **otra indemnización adicional** en atención a las circunstancias que puedan concurrir en su caso concreto, en aplicación de los artículos 10 del Convenio 158 OIT y 24 de la Carta Social Europea revisada

- El fallo del Supremo: la indemnización es adecuada y no contraviene ni la CSE Revisada ni el C158 de la OIT

La indemnización por despido improcedente en España es adecuada y no contraviene ni lo dispuesto en la Carta Social Europea revisada ni lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT.

El TS desestima el recurso interpuesto por el trabajador y declara la firmeza de la sentencia núm. 3125/2024, dictada el 31 de mayo por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 421/2024.

El TSJ de Cataluña determinó que no procedía el abono de indemnización adicional por el lucro cesante en aplicación del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea.

Entendía el TSJ de Cataluña que para la concesión de la indemnización que solicita, no se puede tomar en consideración el carácter exiguo de la indemnización por despido improcedente, que tiene su razón en el escaso tiempo que duró la prestación servicios; que no hay ningún hecho de la sentencia del que se desprenda el abuso de derecho en la contratación, y, por último, que la alegación del perjuicio sufrido por ser la prestación por desempleo percibida inferior al salario, deriva de la propia dinámica de la prestación.

El TS desestima el recurso del trabajador.

- **Sobre las decisiones del CEDS: ni son ejecutivas ni el CEDS puede considerarse un tribunal**

El Tribunal Supremo deja claro que las decisiones del CEDS no son ejecutivas ni puede considerarse en ningún caso al CEDS como un tribunal a diferencia de lo que sucede con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

Las decisiones del CEDS tienen como destinatario al Comité de Ministros del Consejo de Europa, al que no vinculan ya que sólo sirven de base o fundamento para que el citado Comité de Ministros adopte la decisión que estime conveniente.

» Y no existe previsto mecanismo jurídico alguno -ni en la CSE revisada, ni en su protocolo de reclamaciones colectivas- para que las recomendaciones sean obligatoriamente cumplidas por los estados afectados».

Asimismo, en su sentencia el Tribunal Supremo menciona también la última Decisión del CEDS difundida el pasado **27 de junio de 2025** (a raíz de una reclamación colectiva presentada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), dejando claro que el fallo es el mismo.

Deja claro el TS en este punto que *«la respuesta de la Sala, tanto en cuanto al contenido e interpretación del artículo 24 CSE revisada, como al alcance y efectos de las decisiones del CEDS, no resulta afectada por esta última decisión; siendo los razonamientos contenidos en esta sentencia perfectamente aplicables a ambas decisiones»*.

Además, el Tribunal Supremo se aferra también a lo que ha sucedido en otros países donde ha existido el mismo conflicto, dejando claro que las decisiones del CEDS, como se desprende de la Carta Social Europea Revisada, y como enseña la experiencia práctica de las que se dirigieron a Finlandia, Italia y Francia, carecen de efectos coercitivos ya que son informes dirigidos al Comité de Ministros.

Así, en el caso de Francia, su Court de Casación en sentencia de 11 de mayo de 2022 negó carácter vinculante alguno a las decisiones del CEDS con base en el apartado 4 del artículo 24 del anexo de la Carta Social Europea revisada.

A la misma conclusión sobre la no vinculación de las decisiones del CEDS llegó el Tribunal Constitucional italiano (a quien corresponde en su ordenamiento jurídico el control de convencionalidad) de manera tajante en su sentencia 7/2024.

- **Indemnización por despido improcedente y C158 de la OIT**

Entiende el Tribunal Supremo que la regulación en nuestro país de la indemnización por despido improcedente no contraviene lo dispuesto en el C158 de la OIT porque la indemnización está tasada, no es libre, y ofrece seguridad jurídica.

Razona en este punto el TS que del art. 10 del Convenio 158 OIT se desprende que son las legislaciones internas la que pueden determinar la indemnización adecuada y eso es lo que ha realizado el legislador español en el art. 56.1 del ET, desarrollo que se estima no se aparta de las previsiones del artículo 10 del Convenio 158 OIT transcrito.

Deja claro el Supremo que «nuestra legislación no ha establecido una indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo, cuando es una, ya tasada, que ha venido ofreciendo seguridad jurídica uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos

- **Valoración de Sincro**

A pesar de los votos particulares (que cabe recordar carecen de eficacia jurídica aunque formen parte de la sentencia), con esta sentencia se hace muy difícil la petición de una indemnización adicional disuasoria o reparadora en los despidos improcedentes y la pelota pasa a estar en el tejado del legislador.

Habrà que ven en este sentido si se plantea una modificación de la normativa relativa a la indemnización por despido improcedente, aunque dada la situación parlamentaria que tenemos ahora mismo sobre la mesa, no parece fácil, aunque la intención del legislador pudiera ser esa, sacar adelante esa hipotética modificación.

6 Plus turnicidad: el Supremo reitera el derecho a cobrarlo íntegro en reducción de jornada por guarda legal

El Tribunal Supremo ha vuelto a reiterar que las personas en situación de reducción de jornada por guarda legal tienen derecho a cobrar íntegro el plus turnicidad (STS de 2 de julio de 2025).

El TS desestima el recurso de la empresa y ratifica lo sentenciado por el TSJ de Madrid (derecho al plus íntegro), «recordando» que ya se ha pronunciado sobre esta cuestión en anteriores pronunciamientos

Las STS 4/2025, 303/2025 y 588/2025, que examinaron la misma controversia litigiosa que hoy nos ocupa y que declararon que el plus de turnicidad debía abonarse en su integridad en caso de reducción de jornada del 50% por razones de guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, cuando la trabajadora seguía prestando servicios en diversos turnos de mañana, tarde y noche.

Como en la penúltima de las citadas dijimos: «cuando tiene lugar una reducción de jornada por guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, la disminución proporcional del salario solo debe afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada, como el plus de productividad o la prima variable de conducción de los maquinistas.

Por el contrario, los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad, como el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo.

A continuación, argumentamos que el plus de turnicidad retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche, sino que rota de turno, con los desajustes personales que ello conlleva, en particular cuando se trata de turnos de mañana, tarde y noche.

Aunque la trabajadora prestase servicios con una reducción de jornada del 50% por guarda legal, esa trabajadora continuaba prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche porque la reducción de jornada había producido dentro de cada turno, con el trastorno que ello conlleva respecto del ritmo circadiano.

Se trataba de un complemento salarial que no estaba vinculado a la duración de jornada sino a la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, por lo que debía abonarse en su integridad.

Además, explicamos que la **perspectiva de género** (arts. 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007) sustentaba esa conclusión porque, como indicamos en la citada STS 1028/2024, de 17 de julio (rcud 851/2022), el colectivo mayormente afectado por la reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años es el de las mujeres.

Por todo ello, e incluso aunque en este caso la trabajadora no haga turnos de noche, puesto que el propio convenio ya contempla esa circunstancia en la cuantía de la retribución de la turnicidad, es que la trabajadora recurrida tiene derecho a percibir el plus de turnicidad en su integridad.

7. Vulnera el derecho fundamental de libertad sindical no informar sobre las reglas de los algoritmos

Sentencia relevante de la Audiencia Nacional es la que se declara la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical por no informar a los delegados/as de las secciones sindicales sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla (SAN de 4 de julio de 2025).

Se impone además a la empresa el pago de una indemnización de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical.

Nota: Recordamos desde Sincro que el art. 64.4.d del ET establece expresamente que el Comité de Empresa tiene la obligación de:

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

El caso concreto enjuiciado

El 27 de junio de 2024 las secciones sindicales de CGT en Madrid, Sevilla y Barcelona formulan requerimiento a la empresa para que informe sobre la existencia de algoritmos que puedan afectar a la plantilla y a sus condiciones de trabajo, y especialmente que afecten al sistema de libranzas, de conformidad con el artículo 64.4 d) ET en los siguientes términos:

«Por la presente y en base al artículo 64.4.D del Estatuto de los Trabajadores sobre el Derechos de información, solicitamos que se nos informe de forma clara y accesible sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Sevilla.

El día 11 de julio de 2024 se reiteró por las secciones antes referidas el requerimiento anterior

La empresa respondió al último requerimiento mediante correo de fecha 15-7-2024:

«(...) estamos en disposición de informaros que no utilizamos algoritmos o sistemas de decisión automatizada y mucho menos sistemas de inteligencia artificial, por lo que actualmente ninguna de estas cuestiones afecta a las condiciones laborales de nuestra plantilla»

La sentencia de la AN: obligación de información del uso de algoritmos

La AN estima la demanda y declara la existencia de vulneración del derecho de libertad sindical.

Sobre la argumentación de la empresa de que no se utilizan algoritmos, razona la AN que constan, al menos indicios, de que la empresa debería haber dado algún tipo de información respecto de los requerimientos efectuados en fecha 27 de junio y 11 de julio de 2024 y 18 de marzo de 2025 distinta a la que proporcionó el día 15 de julio de 2024 que, en síntesis, era que no se proporcionaba porque no se utilizaba.

Y, dicho lo cual, *“resulta que el sindicato no sólo ha aportado indicios de que la empresa utiliza algoritmos o fórmulas matemáticas para programar el sistema de libranza del personal a turnos rotatorios, sino que lo ha probado de forma directa ya que, de un lado, así se constató en nuestra SAN 142/2024 de 5 de noviembre (autos 315/2024) y a así lo ha reiterado el testigo propuesto por la empresa que desempeña el cargo de Jefe de producción.*

Esto nos ha de llevar a entender lesionado el derecho a la libertad sindical de CGT”.

Y en cuanto a la indemnización por daño moral, el art. 7.7 de la LISOS, referido a la infracción grave consistente en la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos, prevé la aplicación del art. 40.1.b) del mismo texto normativo en materia de sanciones en materia de relaciones laborales y empleo para faltas graves.

Este último precepto dispone como sanción para las infracciones graves: en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

En nuestro caso, valorando el volumen de empleo en la empresa y que, en cierto modo, ésta ha faltado a la verdad para no proporcionar información alguna que debió proporcionar, consideramos que la cuantía de la indemnización reclamada por CGT colme con las finalidades resarcitoria y disuasoria propias de la indemnización que se reclama.

Por ello, se condena a la empresa a abonar al sindicato la cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical.