Índice

Boletines Oficiales

Iles Balears

BOIB
CONCILIACIÓN VIDA
Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears [pág. 2]

Actualidad del Poder Judicial

PODER JUDICIAL ESPAÑA
COMPLEMENTO
BRECHA DE GÉNERO. El Tribunal Supremo confirma que el complemento de brecha de género debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres [pág. 4]

PODER JUDICIAL ESPAÑA
DELEGADO SINDICAL
DESPIDO. El TSJPV confirma la procedencia del despido de un directivo de Siemens Gamesa que se hizo delegado sindical [pág. 5]

Sentencias

PROCESOS ELECTORALES
TIEMPO DE TRABAJO. No es tiempo de trabajo el empleado por los trabajadores designados Presidente y Vocales de las mesas electorales en los procesos de selección de representantes de los trabajadores en la empresa. [pág. 6]

SANCIONES
PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO. El Supremo avala que las empresas impongan sanciones más leves que las previstas, aunque califiquen la falta como muy grave [pág. 8]

PAREJAS DE HECHO NO REGISTRADAS.
CATALUNYA. PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Supremo ordena revisar una denegación de pensión de viudedad por vulneración del TEDH a una mujer en pareja de hecho no registrada antes del fallecimiento de su pareja [pág. 10]

CONCURRENCIA.
CONVENIOS COLECTIVOS. El Supremo confirma que los trabajadores desplazados deben regirse por el convenio del lugar de trabajo y no por el de la sede empresarial. Reitera el criterio [pág. 12]

Sentencia TSJUE

CVRIA
DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RELIGIÓN
DESPIDO DE UN TRABAJADOR. Según la Abogada General Medina, el despido de un trabajador por una organización católica por haber abandonado la Iglesia Católica puede constituir discriminación por motivos de religión [pág. 14]

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 16]

Boletines oficiales

Illes Balears
Núm. 88
10 de julio de 2025

BOIB

CONCILIACIÓN

Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears

¿A quién va dirigida?

- A **ciudadanos y ciudadanas de las Illes Balears**.
- A los sectores **público, privado y autónomo**.
- A **administraciones autonómicas, insulares y locales**, así como a empresas y organizaciones sociales.

¿Qué aprueba?

Una **ley integral autonómica** que regula e impulsa:

- La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.
- La **corresponsabilidad** entre hombres y mujeres en los cuidados.
- La **igualdad retributiva** y la lucha contra la **brecha salarial y laboral**.
- La creación de **planes y órganos de seguimiento** en todos los niveles institucionales.

Novedades principales

1. Medidas en el Ámbito Público

- Subvenciones específicas para programas de conciliación, reincorporación al trabajo tras la maternidad/paternidad o cuidados.
- Contratación pública con perspectiva de conciliación: se valorará la incorporación de medidas de conciliación y corresponsabilidad como criterio en la adjudicación de contratos.
- Medidas fiscales autonómicas:
  - Deducciones en el IRPF autonómico por cuidado de menores y dependientes.
  - Bonificaciones y exenciones en tasas y precios públicos.
- Adaptaciones para el personal público:
  - Flexibilización horaria.
  - Promoción del teletrabajo.
  - Cursos y permisos para formación en conciliación.
  - Horarios racionales y sistemas de cómputo flexible del tiempo de trabajo.
- Planificación educativa:
  - Apertura flexible de centros escolares y de educación especial fuera del horario lectivo y en vacaciones.
  - Formación del profesorado en igualdad y corresponsabilidad.
- Servicios sociales reforzados:
  - Red de centros de día, ayudas domiciliarias, programas de relevo familiar.
  - Nuevas plazas para menores de 0 a 3 años.
  - Apoyo a cuidadores/as con programas de formación, descanso y salud.
- Programas de innovación:
  - Desarrollo de metodologías sobre nuevas formas de cuidado.
  - Fomento de la desconexión digital, racionalización horaria y estudios con universidades.

2. Medidas para el Sector Privado

- Fomento de planes de igualdad y conciliación en empresas, especialmente pymes.
- Negociación colectiva: impulso de cláusulas de conciliación y horarios flexibles.
- Reconocimientos oficiales a empresas con buenas prácticas en corresponsabilidad.
- Bolsa de horas flexible como medida para adaptar los horarios laborales a las necesidades personales y familiares.

3. Medidas para Trabajadores Autónomos

- Ayudas económicas directas para autónomos que adopten medidas de conciliación.
- Deducciones fiscales específicas por gastos de cuidado de menores y dependientes.
- Acceso a programas de corresponsabilidad y sensibilización.

4. Lucha contra la Brecha Salarial y Laboral

- Transparencia retributiva:
  - Informes anuales en el sector público.
  - Fomento en el sector privado.
- Medidas contra la segregación profesional:
  - Promoción del acceso de mujeres a sectores donde están infrarrepresentadas.
  - Apoyo a la transformación de contratos parciales en contratos a tiempo completo.
- Promoción de la igualdad de género en la formación:
  - Programas para fomentar estudios y carreras con baja representación femenina/masculina.

5. Gobernanza y Seguimiento

- Creación del Comité de Conciliación y Eliminación de la Brecha Laboral:
  - Adscrito a la Dirección General de Trabajo.
  - Compuesto por administraciones, patronal y sindicatos.
- Planes quinquenales de conciliación:
  - A nivel autonómico, insular y municipal (obligatorio en municipios > 20.000 hab.).
  - Coordinados según la Estrategia Europea de Cuidados.
- Diagnóstico, estadísticas y evaluación continua:
  - Recogida sistemática de datos con perspectiva de género.
  - Evaluación del impacto del teletrabajo y propuestas de mejora.

Entrada en vigor

- **Entrará en vigor el 11 de julio de 2025**, un día después de su publicación en el *BOIB núm. 88 de 10 de julio de 2025*.

Actualidad Poder Judicial

COMPLEMENTO

BRECHA DE GÉNERO. El Tribunal Supremo confirma que el complemento de brecha de género debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres

El Pleno de la Sala Cuarta aplica la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la UE en sentencia del pasado 15 de mayo

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 09/07/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace:SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

El Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia de **unificación de doctrina** que **el complemento para la reducción de la brecha de género** del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción derivada del Real Decreto-Ley 3/2021, **debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres.**

El Supremo aplica a esta materia la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la UE, en sentencia del pasado 15 de mayo, que consideró que dicho artículo 60 de la Ley, que establece requisitos adicionales a los hombres que hayan tenido uno o más hijos para ver reconocido el complemento de pensión, constituye una discriminación directa por razón de sexo.

Tras el pronunciamiento del TJUE, la Sala concluye que el complemento para la reducción de la brecha de género del artículo 60 LGSS, en la redacción derivada del RDL 3/2021, contraviene 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 así como la jurisprudencia del TJUE que la aplica. Y añade que, "por tanto, debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres".

En el caso concreto resuelto, el Supremo desestima el recurso del Instituto Nacional de la Seguridad Social contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 13 de septiembre de 2022, que reconoció el complemento de pensión del artículo 60 de la Ley a un varón con tres hijos a quien la entidad gestora se lo denegó en octubre de 2021, por no cumplir los requisitos adicionales fijados para los hombres relativos a la interrupción de la carrera profesional (en el caso de los dos primeros hijos), y por no haberse producido diferencia de más del 15 por ciento en bases de cotización entre dos años del nacimiento del tercer dijo y dos años después.

La anterior regulación del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, que reconocía el complemento de pensión a las mujeres con hijos "por aportación demográfica", también fue declarado por el TJUE, en sentencia de diciembre de 2019, incompatible con el derecho de la Unión Europea por ser discriminatorio con los hombres en similar situación. Desde la fecha del pronunciamiento del TJUE, la Sala de lo Social ha dictado numerosas sentencias que parten de que ese complemento de maternidad por aportación demográfica puede ser obtenido por mujeres u hombres que cumpliesen los requisitos de tener hijos y ser beneficiarios de pensiones.

Actualidad Poder Judicial

DELEGADO SINDICAL

DESPIDO. El TSJPV confirma la procedencia del despido de un directivo de Siemens Gamesa que se hizo delegado sindical

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) rechaza el recurso de suplicación interpuesto por esta persona contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Bilbao que declaró procedente su despido y consideró que este se hizo delegado sindical para "blindarse" ante su salida de la empresa en el marco de un ERE en la compañía

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 09/07/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace:SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) **ha confirmado la resolución** del Juzgado de lo Social número 2 de Bilbao **que declaró procedente el despido de un directivo de Siemens Gamesa que se hizo delegado sindical.**

El citado juzgado concluyó en base a los hechos declarados probados en la vista oral que cuando el demandante fue designado delegado sindical el 16 de febrero de 2023 y se presentó a las elecciones sindicales como candidato "ya tenía perfecto y cabal conocimiento de que su puesto de trabajo estaba afectado por el despido colectivo" que se había presentado en la compañía y que actuó de "manera fraudulenta" para "blindarse" ante el mismo.

El hombre recurrió la sentencia de ese juzgado ante el TSJPV solicitando su nulidad.

El Superior vasco dice ahora que "comparte todos los razonamientos acertados de la sentencia de instancia para rechazar la nulidad y, con ello, el derecho a reparación económica alguna".

Añade que "su actividad sindical se puso de manifiesto después de la negociación del despido colectivo finalizado con acuerdo y con afectación del puesto del demandante, por lo que la repercusión de tal actividad es ninguna".

Asimismo, indica que "quedaron demostradas las causas económicas y productivas alegadas por la empresa, que fueron examinadas durante la negociación posterior, que concluyó con acuerdo, lo que conlleva una presunción adicional de veracidad, que el recurso no desvirtúa, habiendo conocido sobradamente el demandante tales causas por haber participado en la negociación por parte de la empresa".

Esta sentencia no es firme y cabe recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Sentencia

PROCESOS ELECTORALES

TIEMPO DE TRABAJO. No es tiempo de trabajo el empleado por los trabajadores designados Presidente y Vocales de las mesas electorales en los procesos de selección de representantes de los trabajadores en la empresa.

Fecha: 04/06/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 04/06/2025

HECHOS

- La **Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT)**, **CSIF** y **Servicios CCOO** interpusieron demanda de conflicto colectivo contra **Paradores de Turismo de España, SME, SA** solicitando que el tiempo dedicado por los trabajadores como **miembros de las mesas electorales** en las elecciones de representación unitaria fuese reconocido como **tiempo de trabajo a todos los efectos**.
- En noviembre de 2022 se celebraron elecciones en 42 centros de trabajo de la empresa. El conflicto surgió porque la empresa consideraba ese tiempo como **licencia retribuida** y no jornada laboral. La Comisión Mixta del convenio no alcanzó acuerdo. Tras intentos fallidos de conciliación, la **Audiencia Nacional estimó la demanda**, considerando dicho tiempo como jornada laboral.
- La empresa recurrió la sentencia mediante **recurso de casación ordinaria** alegando infracción normativa y jurisprudencial, sosteniendo que dicha actividad no forma parte de sus funciones habituales ni está bajo supervisión empresarial.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El **Tribunal Supremo (Sala de lo Social)** estima el recurso de casación interpuesto por la empresa, **casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional** y **desestima la demanda sindical**, declarando que el tiempo dedicado por los trabajadores como miembros de mesas electorales **no constituye tiempo de trabajo efectivo**.

ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL TRIBUNAL

1. Criterios del TJUE:
   - Para que haya "tiempo de trabajo" según la **Directiva 2003/88/CE**, deben concurrir los elementos:
     - **Autoridad**: a disposición del empresario.
     - **Profesional**: ejercicio de actividad habitual o conectada.
     - **Espacial**: en lugar determinado por el empresario.
2. No concurren los elementos de autoridad ni profesional:
   - Los trabajadores no están bajo dirección empresarial en funciones electorales.

- Las funciones no derivan del contrato ni del poder organizativo del empresario, sino de **obligación legal pública**.

3. Equiparación con licencia retribuida:
   - El Tribunal lo asimila a un permiso por "deber inexcusable de carácter público", como el ejercicio del sufragio.
4. Diferencia con sentencias anteriores:
   - La STS 103/2007 ya señaló que ese tiempo no se computa como jornada laboral.
   - Aunque haya retribución, **no implica reconocimiento como trabajo efectivo**.

Sentencia

SANCIONES

PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO. El Supremo avala que las empresas impongan sanciones más leves que las previstas, aunque califiquen la falta como muy grave

Poder disciplinario: es posible calificar la infracción como muy grave y luego imponer una sanción correspondiente según convenio a una falta grave, pues ello no vulnera el principio de tipicidad y proporcionalidad, sino que resulta acorde con las caracterísiticas del poder disciplinario del empleador

Fecha: 10/06/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 10/06/2025

HECHOS

La trabajadora **Piedad**, empleada de **Ilunión Lavanderías, S.A.** desde 2013 como **conductora, oficial de primera**, fue sancionada por la empresa con dos días de suspensión de empleo y sueldo mediante carta de 11 de febrero de 2022. Los hechos imputados fueron:

- El 13 de diciembre de 2021 se negó a firmar el cuadrante anual y profirió insultos graves hacia un responsable ("hijo de la gran puta").
- El 27 de diciembre de 2021, culpó públicamente a un responsable de la empresa de la muerte de un compañero, llamándolo "asesino".

La empresa calificó los hechos como falta muy grave conforme al art. 35.5 del **Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid**, pero impuso una sanción correspondiente a una falta grave (2 días de suspensión).

La demanda de impugnación de la sanción presentada por Piedad fue **desestimada en primera instancia (SJS 23 Madrid)**. No obstante, el **TSJ de Madrid (sentencia 404/2023)** revocó la sanción por entender que **la incongruencia entre la calificación de la infracción y la sanción impuesta conlleva su nulidad**.

La trabajadora recurrió en **casación para unificación de doctrina**, invocando la STSJ País Vasco de 9 de julio de 2019, que anulaba una sanción por el mismo motivo (incongruencia entre tipo y sanción).

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El **Tribunal Supremo desestima el recurso** de Piedad y **confirma la sentencia del TSJ de Madrid**, considerando que la doctrina correcta es que **el empleador puede imponer una sanción inferior a la correspondiente por la infracción calificada como más grave**, sin que ello suponga vulneración del principio de tipicidad ni legalidad sancionadora.

Argumentos jurídicos del Tribunal Supremo

1. Principio de tipicidad y legalidad (art. 58 ET):

   La calificación de la infracción y la sanción deben guardar correspondencia, pero el empleador **puede optar por sancionar con una menor gravedad dentro del margen legal y convencional**.

2. Aplicación flexible del ius puniendi:

   El empresario, como sujeto directamente afectado, **puede condonar total o parcialmente la sanción** o imponer una sanción más leve como ejercicio moderado y proporcional del poder disciplinario.

3. Distinción con el ámbito sancionador administrativo:

   Aunque se rige por los mismos principios de legalidad y tipicidad, el Derecho Laboral permite mayor flexibilidad a la hora de sancionar "a la baja".

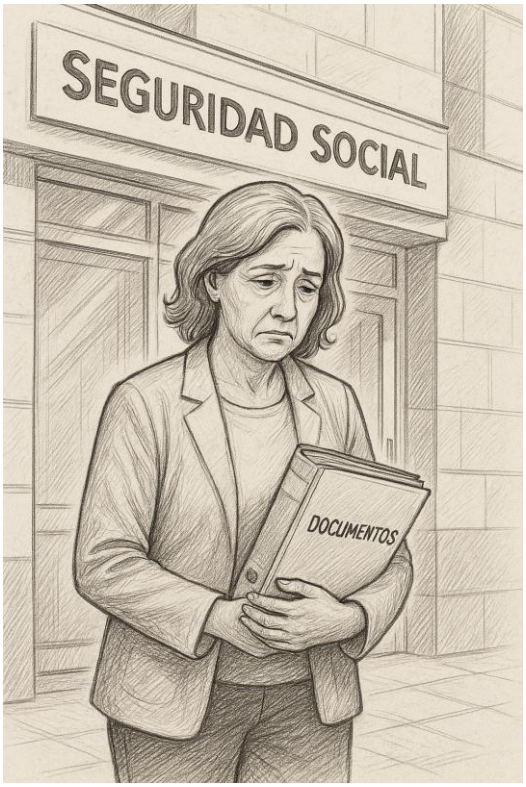
4. Seguridad jurídica y proporcionalidad:

   Imponer una sanción inferior no perjudica al trabajador; al contrario, lo beneficia, y no vulnera sus derechos procesales ni materiales.

5. Doctrina del Tribunal Constitucional (STC 125/1995):

   La potestad disciplinaria debe respetar la legalidad, proporcionalidad y tipicidad, pero no impide al empleador actuar con lenidad cuando lo considere oportuno y justificado.

Sentencia



PAREJAS DE HECHO NO REGISTRADAS.

CATALUNYA. PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Supremo ordena revisar una denegación de pensión de viudedad por vulneración del TEDH a una mujer en pareja de hecho no registrada antes del fallecimiento de su pareja

Residente en Cataluña que solicita pensión de viudedad y le es denegada por no cumplir con un requisito (2 años de inscripción como pareja de hecho) que no se exigía (para quienes residían en Cataluña) antes de la STC 40/2014 y sin que hubiera transcurrido el lapso necesario para cumplirlo (2 años), ni existiera formalización de la convivencia como pareja de hecho tras publicarse la mencionada STC.

Fecha: 29/05/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 27/05/2025

HECHOS

- La recurrente, D.ª Santiaga, **mantuvo una convivencia estable y continua con su pareja desde el año 2005 hasta el fallecimiento de éste en julio de 2015, sin formalizar su situación mediante inscripción en registro de parejas de hecho o escritura pública**, conforme a lo exigido por la legislación estatal tras la reforma introducida por la Ley 40/2007. Al presentar solicitud de pensión de viudedad en enero de 2016, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) la denegó por no acreditar la formalización de la pareja conforme al artículo 174.3 LGSS (1994), aplicable al hecho causante.
- Las resoluciones dictadas por el Juzgado de lo Social n.º 14 de Barcelona (Sentencia 247/2017) y por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sentencia 2481/2018) confirmaron la denegación, subrayando la falta de cumplimiento del requisito formal de inscripción o escritura de pareja de hecho con al menos dos años de antelación al fallecimiento. La actora, tras agotar los recursos internos sin recurrir en casación unificadora, acudió ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que mediante sentencia de 20 de julio de 2023 apreció la existencia de una vulneración del artículo 1 del Protocolo n.º 1 del CEDH, por cuanto se le impuso un requisito legal sobrevenido imposible de cumplir sin ofrecer mecanismos transitorios.
- A la luz de la sentencia europea, se promovió demanda de revisión ante el Tribunal Supremo en virtud del artículo 510.2 LEC, en relación con el artículo 236 LRJS.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Pleno, **estima la demanda de revisión interpuesta**, rescindiendo tanto la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 14 de Barcelona como la del TSJ de

Cataluña, y dispone la devolución de las actuaciones al órgano de instancia para la sustanciación del procedimiento conforme a lo resuelto por el TEDH.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La decisión del Alto Tribunal se sustenta en:

1. La previsión del art. 510.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que permite la revisión de resoluciones judiciales firmes cuando una sentencia del TEDH declare una violación de derechos fundamentales consagrados en el Convenio Europeo.
2. La sentencia del TEDH de 20 de julio de 2023, **que calificó de desproporcionada e injustificada la exigencia retroactiva de un requisito formal insoslayable sin habilitación de régimen transitorio.**
3. El hecho de que la recurrente no pudiera cumplir el requisito de formalización con dos años de antelación a la muerte de su pareja por tratarse de un cambio normativo derivado de la STC 40/2014, **sin efectos retroactivos ni disposiciones transitorias**.
4. La inexistencia de perjuicios a terceros de buena fe, lo que elimina obstáculos a la rescisión de las resoluciones impugnadas.

Sentencia

CONCURRENCIA.

CONVENIOS COLECTIVOS. El Supremo confirma que los trabajadores desplazados deben regirse por el convenio del lugar de trabajo y no por el de la sede empresarial. Reitera el criterio

Fecha: 11/06/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 11/06/2025

HECHOS

- La sentencia del Tribunal Supremo (STS 3003/2025) resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por cuatro trabajadores (D. Balbino, D. Bartolomé, D. Marcos y D. Norberto) contra la empresa **Gestión Integral de Mantenimientos y Servicios Auxiliares S.L. (GIMSA)**, en reclamación de diferencias salariales correspondientes a los años 2021 y 2022.
- Todos los trabajadores tenían contratos temporales con GIMSA y prestaban servicios en **Ávila** como **Oficiales de 1ª de mantenimiento**, percibiendo un salario mensual de 1.250 euros. La empresa aplicaba el **Convenio Colectivo registrado en la Comunidad de Madrid**, mientras que los trabajadores reclamaban que debía aplicarse el **Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Ávila**, cuyas tablas salariales eran superiores.
- El Juzgado de lo Social nº 1 de Ávila dio la razón a los trabajadores, condenando a la empresa a abonar las diferencias. No obstante, el **TSJ de Castilla y León (Burgos)** revocó esta decisión, entendiendo que debía aplicarse el convenio de empresa, al no existir en Ávila centro de trabajo registrado administrativamente.

Contra esta última resolución, los trabajadores interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, que ahora resuelve.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación** interpuesto por los trabajadores, **anula la sentencia del TSJ** de Castilla y León y **confirma íntegramente la del Juzgado de lo Social nº 1 de Ávila**. En consecuencia, reconoce que debe aplicarse el convenio sectorial de Ávila y no el convenio de empresa.
- No se imponen costas.

ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL TRIBUNAL

1. Centro de trabajo en Ávila:

   El Supremo aclara que aunque GIMSA no hubiese registrado formalmente un centro de trabajo en Ávila, **el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios constituye un centro de trabajo** a efectos laborales, conforme al art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

2. Aplicación del convenio sectorial:

Dado que los trabajadores prestaban sus servicios de forma permanente en Ávila, el **convenio aplicable debe ser el sectorial de dicha provincia**, aunque el contrato remita al convenio de empresa con ámbito territorial en Madrid.

3. Ámbito del convenio de empresa:

El convenio de GIMSA no puede considerarse un **convenio de empresa con efectos generales**, ya que **su ámbito territorial está restringido a Madrid**, lo que le otorga un **carácter infraempresarial**. Por tanto, no tiene **prioridad aplicativa** frente al convenio sectorial conforme al art. 84.2 ET.

4. Doctrina fijada:

El Supremo reitera que **la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 ET) no se extiende a convenios de ámbito inferior (como centros de trabajo concretos)**, consolidando jurisprudencia previa (SSTS 772/2016, 81/2022, entre otras).

Sentencia TSJUE

DSICRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RELIGIÓN

DESPIDO DE UN TRABAJADOR. Según la Abogada General Medina, el despido de un trabajador por una organización católica por haber abandonado la Iglesia Católica puede constituir discriminación por motivos de religión

Así sucede cuando la organización no ha puesto como condición para el desempeño de la actividad profesional que el trabajador pertenezca a la Iglesia Católica y este no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa Iglesia

Fecha: 29/06/2025
Fuente: web del CEDS
Enlace: Decisión

Katholische Schwangerschaftsberatung es una federación profesional de mujeres perteneciente a la Iglesia Católica en Alemania. Entre otros fines, ofrece asesoramiento a las mujeres embarazadas, en particular en cuestiones relacionadas con el aborto.

Sus trabajadores no tienen la obligación de ser católicos, pero están sujetos a las condiciones laborales específicas de la Iglesia Católica. En el caso de los trabajadores católicos, abandonar la Iglesia Católica se considera un incumplimiento grave del deber de lealtad hacia su empleadora y puede ser motivo de despido. Según el Derecho canónico, se trata de una de las más graves ofensas contra la fe y la unidad de la Iglesia.

En 2019, Katholische Schwangerschaftsberatung despidió a una de sus asesoras en proyectos relacionados con el embarazo porque había abandonado la Iglesia Católica y se había negado a volver al seno de esta. En aquel entonces, el equipo de asesoramiento en cuestiones de aborto contaba con seis personas, dos de las cuales pertenecían a la Iglesia Evangélica.

Los tribunales de lo social inferiores de Alemania estimaron la demanda por despido improcedente presentada por la asesora afectada. El Tribunal Supremo de lo Laboral, ante el que Katholische Schwangerschaftsberatung ha interpuesto recurso, se pregunta si el despido constituye una diferencia de trato admisible. En consecuencia, ha solicitado al Tribunal de Justicia que le proporcione orientaciones adicionales sobre la interpretación de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo y, en concreto, sobre las excepciones que esta Directiva contempla en relación con los requisitos profesionales.

En las conclusiones que presenta hoy, la Abogada General Laila Medina argumenta que **el despido de un trabajador por una organización religiosa por haber decidido abandonar una determinada iglesia no puede, en un caso como el presente, justificarse sobre la base de la disposición de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo que permite, con determinadas condiciones, las diferencias de trato por motivos de religión en lo tocante a las actividades profesionales en las iglesias y organizaciones religiosas**. En efecto, la Abogada General entiende que los requisitos de esa disposición no se cumplen cuando el desempeño de la actividad profesional no exige pertenecer a esa iglesia y el trabajador afectado no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa iglesia.

Un requisito profesional puede considerarse esencial, en el sentido de esa disposición, cuando, por la naturaleza y el contexto en que se desarrolle una actividad profesional, no profesar una religión entrañe la inaptitud del trabajador para desempeñar tal actividad, considerando la ética de la organización.

En cambio, un requisito profesional consistente en pertenecer continuadamente a una iglesia no puede considerarse esencial cuando una organización religiosa, en cuanto empleadora, no condiciona el desempeño de una actividad profesional a tal pertenencia, ni cuando, es más, emplea a personas de otra religión para desempeñar esa actividad. Abandonar esa iglesia no es, por sí, razón suficiente para suponer que el trabajador en cuestión no tiene intención de seguir observando los principios y valores fundamentales de dicha iglesia y que dejará automáticamente de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de la relación laboral.

La Abogada General subraya, para empezar, que la Directiva **relativa a la igualdad en el empleo garantiza un justo equilibrio entre el derecho de las iglesias a la autonomía y el derecho de los trabajadores a no sufrir discriminación por motivos de religión o convicciones.**

La Abogada General señala, a continuación, que interpretar que el derecho de las iglesias a la autonomía faculta a una organización religiosa para despedir a un trabajador en tal contexto particular supondría reconocer que tal derecho a la autonomía sustrae al control judicial la observancia de los criterios recogidos en la Directiva relativa a la igualdad en el empleo.

Por último, en opinión de la Abogada General, tal interpretación contravendría asimismo la libertad individual de religión, que está expresamente consagrada en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y que se corresponde con la libertad de religión garantizada en el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. ENSEÑANZA NO REGLADA. Resolución de 27 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Enseñanza y formación no reglada. (BOE 09/07/2025)

ESTATAL. INDUSTRIAS CÁRNICAS. Resolución de 27 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas. (BOE 07/07/2025)

ESTATAL. GON Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA. Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. (BOE 04/07/2025)

CATALUNYA. PERSONA LABORAL. Resolució EMT/2578/2025, de 2 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya relatiu a la modificació de l'article 39 i l'annex 8è (codi núm. 79000692011994). (DOGC 11/07/2025)