Número 237

Octubre 2022

JURISDICCIÓN SOCIAL

Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia

Juezas y Jueces *para la* Democracia

Editorial

Artículos

Legislación

Negociación colectiva

Jurisprudencia

Organización Internacional del Trabajo

Administración del Trabajo y Seguridad Social

El rincón de la contracultura

Carta social europea

ÍNDICE

CONSEJO DE REDACCIÓN
Belén Tomas Herruzo
José Luis Asenjo Pinilla
Ana Castán Hernández
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta
Amaya Olivas Díaz

COORDINACIÓN
Janire Recio Sánchez
Fátima Mateos Hernández

CONSEJO ASESOR EXTERNO
Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni
Francisco Alemán Páez
Olga Fotino poulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maillo

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Teresa Compairé

IMÁGENES
freepik.es
Wikipedia

ISSN
ISSN 2695-9321
MADRID
JURISDICCIÓN SOCIAL

EDITADO POR
Juezas y Jueces para la Democracia

EDITORIAL
Unas jornadas para tod@s
Coordinación de la Comisión de Social

ARTÍCULOS
El trabajo en la economía de plataforma digital: crónica del conflicto
Bernardo GARCÍA RODRÍGUEZ

LEGISLACIÓN
Estatal
Europea
Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Estatal
Autonómica

JURISPRUDENCIA
Tribunal Constitucional
Tribunal Supremo
Tribunales Superiores de Justicia
Tribunal de Justicia de la Unión Europea
Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

EL RINCÓN DE LA CONTRACULTURA

CARTA SOCIAL EUROPEA

Portada Obra de: José Enrique Medina Castillo

Este mes hemos celebrado en la ciudad de Alcalá de Henares las jornadas anuales de nuestra comisión. En ellas hemos tenido la oportunidad de abordar cuestiones sociales y laborales que nos preocupan, y hemos compartido con otras y otros profesionales y colectivos inquietudes comunes conociendo más de cerca realidades que es necesario tener muy presentes en el desempeño de nuestro trabajo diario.

A lo largo de los próximos meses iremos publicando las ponencias de las personas que intervinieron, a las que queremos agradecer su colaboración, generosidad y especial sensibilidad en los temas tratados.

En este número, además de la crónica de las jornadas, incluimos la ponencia de Bernardo García, abogado de UGT y una de las personas que ha encabezado la lucha por el reconocimiento de laboralidad de los trabajadores y trabajadoras de la denominada economía de las plataformas digitales. En ella el autor hace un recorrido tanto normativo como judicial de la evolución de la calificación de los servicios prestados a través de plataformas digitales, y recopila los pronunciamientos más destacados de los distintos órganos judiciales, desde los juzgados de lo social hasta el Tribunal Supremo, tanto en procedimientos de oficio como en despidos, haciendo hincapié en aspectos controvertidos como el Convenio Colectivo aplicable y la constatación de prácticas antisindicales. Nos advierte sobre el largo recorrido que el conflicto sobre la calificación de la relación de trabajo aún tiene, en especial atendiendo a las nuevas fórmulas que ingenian las plataformas digitales para evadir los criterios sentados en sede judicial, la presunción de laboralidad recogida en la Ley 21/2021, el empeño decidido de la Inspección de Trabajo y la imprescindible actividad sindical.

Y sobre una realidad similar en lo que se refiere a la precarización de los derechos de los trabajadores publicamos una sentencia del Juzgado de lo social nº 25 de Barcelona, en la que se declara la improcedencia del despido de un trabajador contratado por una empresa cuya actividad es el transporte de mercancías y cuyo único cliente es una conocida plataforma de venta y entrega de productos, condenando a ambas solidariamente con base en el art. 42 ET.

De vuelta a nuestra rutina, pese a que durante la misma semana en la que celebrábamos las jornadas vimos ilusoriamente la posibilidad de que el CGPJ pudiera renovarse, nos topamos de nuevo con la realidad y antes de que finalizase el mes se había desvanecido aquel espejismo.

Una nueva excusa sigue debilitando nuestras instituciones y nuestro Estado de Derecho, y perjudica a la ciudadanía al impedir el adecuado funcionamiento de los órganos judiciales, pese a los esfuerzos de las y los jueces que cada día nos empeñamos en ello y vemos con estupor, desasosiego y vergüenza el espectáculo proyectado desde hace ya cuatro años.

En su lugar os invitamos a sumergiros en las nuevas propuestas del Rincón de la contraCultura, y en especial en la estupenda interpretación de Elia Fleta de la mano de Tete Montoliu.

UNAS JORNADAS PARA TOD@S

Coordinación de la Comisión de Social

Los pasados días 20 y 21 de octubre tuvimos la oportunidad de disfrutar de las jornadas anuales de la Comisión Social de nuestra asociación en Alcalá de Henares donde fuimos acogidas por el Rector de la Universidad y la Decana de la facultad de Derecho.

Este año las jornadas han puesto el foco especialmente en la que es nuestra principal función como juezas y jueces: Escuchar al ciudadano y a los distintos operadores jurídicos, en definitiva a las personas.

Han sido dos días cargados de emociones y buenos momentos marcados por reencuentros, abrazos, conversaciones, y también (y eso que no falte nunca) primeras veces. Tuvimos la suerte de contar para inaugurar las jornadas, junto a nuestra coordinadora Amaya Olivas y a nuestro compañero Edmundo Rodríguez, a la Ministra y Vicepresidenta Segunda del gobierno, Yolanda Díaz, que generosamente aceptó nuestra invitación y puso de relieve la importancia que tiene en el actual marco jurídico nuestra labor en la tutela de los derechos de los y las trabajadoras.

Continuamos las jornadas con la ponencia de la médica Otilia Bisbal, médica internista del Hospital 12 de octubre de Madrid, que nos expuso la situación de los médicos pertenecientes al personal estatutario en la comunidad de Madrid haciendo

patente el alto de nivel de precariedad de las mismas. En su ponencia nos narró el proceso de huelga que ante la situación iniciaron en dicha comunidad, así como los problemas derivados de la actual situación jurídica del personal eventual.

Tras esta intervención, el letrado Juan Carlos Villalón, profesor asociado de la Complutense, nos hizo un repaso de las últimas resoluciones de los tribunales en la materia de empleo y función pública evaluando a su vez el posible impacto del nuevo RD que tiene por objeto precisamente evitar la precariedad en el sector público.

Y de precariedad, o de como la iniciativa ciudadana puede luchar para evitarlo, nos vino a hablar precisamente Graciela Cardona, de la Cooperativa La Comala de trabajadoras domésticas. Nos narró su labor de coordinación de la labor de las distintas socias y trabajadoras de trabajo doméstico y cuidados y de cómo su actividad supone un instrumento esencial tanto para la perpetuación de sus derechos como para cumplir la indispensable función social de cuidar de nuestras personas más necesitadas.

Para finalizar la primera mañana nos acompañó también para hablar de precariedad de las relaciones laborales, el abogado Raúl Maillo, que nos ilustró sobre las más recientes novedades en un tema tan complejo y necesitado de interpretación sensible y pro operario como la sucesión de empresas.

A continuación, hicimos una pausa para reponer fuerzas en un entorno más relajado y por la tarde tuvimos la reunión de la Comisión social, donde se trataron los temas que más nos preocupan en la actualidad, se hicieron propuestas rindiendo finalmente un precioso homenaje a nuestras y nuestros compañeros que se jubilan este año con un preciso video realizado (e interpretado) por nuestra querida compañera y coordinadora Belén Tomás.

“Tuvimos la suerte de contar para inaugurar las jornadas, a la Ministra y Vicepresidenta Segunda del gobierno, Yolanda Díaz, que generosamente aceptó nuestra invitación y puso de relieve la importancia que tiene en el actual marco jurídico nuestra labor en la tutela de los derechos de los y las trabajadoras

Tras la reunión de la Comisión tuvimos la oportunidad de realizar una interesantísima visita por el l casco histórico de Alcalá de Henares, patrimonio de la humanidad y que guarda maravillas como la plaza Cervantes, el casco histórico o el rectorado de la Universidad.

Por la noche tuvimos la oportunidad de cenar todas juntas y nuevamente disfrutar de la perfecta organización de toda la agenda por parte de nuestra Oficina Técnica.

A la mañana siguiente, el director de la Escuela de Trabajo de CCOO, Joan Coscubiela, nos habló de la importancia democrática de la concertación social y de cómo la misma

es una de las formas de participación que nuestra Constitución promueve desde su Título preliminar contribuyendo a la estabilidad y a la vertebración social, tan necesaria y fundamental. Resultó como siempre, muy valiosa su intervención, dándonos también para entender la capacidad de trasformación y adaptación del capitalismo en pleno siglo XXI y de cómo la regulación normativa implantada a través de la mencionada concertación resulta una herramienta fundamental en la defensa y garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

Tras su intervención, tuvimos unas de las más importantes y trascendentes intervenciones de estas jornadas pues nos vino a hablar, presentada por el Fiscal de Sala especialista en salud y seguridad en el trabajo, Félix Pantoja, Jobanna Lucena, TCAE del Hospital de Antequera y víctima de accidente de trabajo, por perder tristemente en un accidente de trabajo en la provincia de Córdoba al que fuera su marido.

Jobanna, en una magnífica, emotiva y muy instructiva charla, nos explicó cómo se sienten y viven las víctimas el proceso derivado de un accidente de trabajo y cuáles son las tremendas carencias de nuestro actual sistema y como nosotros como parte del sistema justicia en nuestro país podemos colaborar a aumentar el dolor y frustración de las víctimas en ocasiones debido a nuestra falta de acierto o sensibilidad a la hora de abordar estas cuestiones. Nos pareció muy importante su testimonio, pues nos puso de relieve y con mayúsculas la importancia de nuestra labor y de cómo debemos luchar por tener en el sentido más amplio de la palabra una justicia de calidad, con más juezas y jueces mejor formados en materias como la salud y seguridad en el trabajo.

Tras ella Bernardo García, abogado de UGT, nos habló comenzando por el elocuente principio del film “Sorry, we missed you” (Ken Loach, 2019) de “El trabajo en la economía de plataforma digital: Crónica del conflicto”. Nos explicó la situación actual, así como su participación en procesos de importancia como los tenidos con las plataformas Glovo y Deliveroo, así como la situación actual de la situación conflictual que dista mucho de estar resuelta definitivamente.

Para terminar estas jornadas tuvimos la suerte de contar con María Ángeles Villanueva Medina, Abogada del Gabinete Jurídico confederal de CCOO que nos habló de “El colectivo LGTBI en el mundo laboral “. En su valiosa charla, María Ángeles nos expuso, hablando de una reciente Sentencia del TC los distintos aspectos que conforma la personalidad, género y sexualidad de los seres humanos, mostrándonos distintos aspectos de un problema de discriminación que muchas veces resulta invisible, invitándonos a ponernos las “gafas arcoiriris”.

En resumen, y para terminar está crónica, desde la Comisión estamos profundamente satisfechas por el resultado de estas jornadas, que han vuelto a poner de relieve el claro carácter trasversal del orden social y nuestra labor principal como profesionales que tienen como una de sus principales funciones la “escucha activa” a la ciudadanía más vulnerable.

El trabajo en la economía de plataforma digital: crónica del conflicto

Bernardo GARCÍA RODRÍGUEZ
Abogado UGT

ÍNDICE

1 Aproximación al trabajo en la economía de plataforma digital.

2 Algunas referencias en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Unión Europea, sobre la calificación de los servicios prestados a través de plataformas digitales.

3 Pronunciamientos previos del Tribunal Supremo flexibilizando la nota de dependencia en la calificación de la relación de trabajo por cuenta ajena.

4 Debate en sede judicial de instancia y en suplicación, sobre la concurrencia de relación laboral entre las personas dedicadas al reparto y las plataformas digitales.

5 La actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y los procedimientos de oficio.

6 El criterio del Tribunal Supremo.

7 La nueva presunción legal a partir del Real Decreto-ley 9/2012, de 11 de mayo y de la Ley 21/2021, de 28 de septiembre.

8 Convenio colectivo aplicable.

9 Prácticas antisindicales.

10 Despido colectivo. El caso Uber Eats.

11 Breve conclusión.

1. Aproximación al trabajo en la economía de plataforma digital

El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (conocidas con el acrónimo TIC) y el uso generalizado por una inmensa mayoría de las personas de las sociedades actuales, de dispositivos informáticos y de telefonía móvil, ha llevado a que la prestación de servicios en esta fase del capitalismo tardío, las empresas aprovechen estos medios mediante el desarrollo de aplicaciones informáticas y procesos algorítmicos, que se identifican en principio como meras entidades intermediarias entre personas que ofrecen servicios y las que los demandan.

Estas nuevas formas de trabajo son consideradas por las grandes plataformas digitales como ajenas al ámbito del derecho del trabajo, negando la concurrencia de una relación laboral y teniendo como efecto inmediato una nueva precarización de las condiciones de trabajo de las personas dedicadas a estas actividades y una nueva manifestación del fenómeno de huida del derecho del trabajo.

En este sentido y al hilo de la previsión contenida en el artículo 3.g/ ET, que establece la exclusión del ámbito regulado en esta ley de todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la prevista en su artículo 1.1 ET, el Tribunal Constitucional ha considerado que la calificación de una relación contractual como laboral, responde a los principios orientados a proteger a la parte más débil de la misma, de manera que la desigualdad en beneficio del trabajador aparece respaldada por el principio de igualdad real proclamado en el artículo 9.2 de la Constitución, igualdad a la que contribuyen tanto las normas sustantivas como las procesales[1] del derecho laboral, configurado como un ordenamiento compensador e igualador que corrige, al menos parcialmente, las desigualdades fundamentales existentes[2]; en contraste con otras relaciones afines, civiles o mercantiles, lo que provoca al existencia de las denominadas «zonas grises» o fronterizas, cuya

1 Así se ha considerado en supuestos en los que precisamente trabajadores formal o aparentemente autónomos, reclaman la calificación de su relación de trabajo como laboral, provocando como reacción la comunicación de extinción de la misma, dada la correlación de fechas existente entre ambos acontecimientos, así como por el contenido de la propia carta de cese, que constituyen, cuanto menos, indicios suficientes de vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad (artículo 24.1 CE), correspondiendo en estos casos a la empresa la carga de probar que sus decisiones extintivas se basaban en causas reales, serias y suficientes para destruir la apariencia de vulneración del fundamental, limitándose sin embargo la empresa a plantear su línea de defensa en el argumento de la no laboralidad de la prestación de los servicios, lo que conduce a estimar los recursos de amparo (SSTC 140/1999, de 22 de julio (FJ 8); 168/1999, de 27 de septiembre (FJ 1); y 191/1999, de 25 de octubre (FJ 1).

2 STC 20/1984, de 13 de febrero (FJ 2).

naturaleza resulta especialmente difícil de calificar como laboral o extralaboral[3].

En nuestro país el trabajo a través de plataformas digitales ha tenido como expresión más característica y visible, la prestación de servicios de reparto, que ha dado lugar a una conflictividad conocida, primero por la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en Barcelona mediante informe de 4 de noviembre de 2016 (invocado reiteradamente por la plataforma Glovo en los procesos judiciales de los años siguientes, al haber calificado este informe como personas autónomas a las dedicadas al reparto de esta plataforma) (criterio posteriormente corregido, como se desprende de los procedimientos de oficio instados frente a las plataformas de reparto Glovo y Deliveroo); y conocido por los órganos judiciales a partir del año 2018.

Pero existe otra realidad de trabajo que está oculta y no ha dado lugar a la litigiosidad en sede judicial que ha venido presentando la actividad del reparto a través de plataformas digitales. Se trata de la actividad de microtrabajos prestados digitalmente a través de una plataforma de oferta de servicios (desde completar encuestas, revisar páginas de internet o videos de la red, traducciones, hasta los jurídicos y financieros). La nueva norma legal española aprobada en 2021 no extiende la presunción que incorpora la disposición adicional 23ª del Estatuto de los Trabajadores a estas formas de trabajo.

En Alemania se ha producido un pronunciamiento judicial relevante, la sentencia del Tribunal Federal Laboral (BAG) de 1º de diciembre de 2020 (9 AZR 102/20, DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0), conoce el asunto de una trabajadora de microtareas a través de una página de internet de una plataforma digital, en concreto fotografiando productos y resolviendo cuestiones sobre su publicidad, que ha de realizar en las dos horas siguientes a la aceptación del encargo, llegando a realizar más de 3.000 microtrabajos durante once meses. El órgano judicial alemán resuelve que vincula a la prestadora del servicio con la plataforma digital una relación laboral, teniendo en cuenta la circunstancia de que estaba instaurado un sistema de puntuación que permitía recibir más ofertas y tendía a favorecer relaciones duraderas con las personas mejor evaluadas (comenta extensamente esta sentencia GONZÁLEZ COVALEDA, E. en su artículo “La regulación del trabajo de plataformas en línea: puntos críticos más allá de la punta de iceberg”. Trabajo y Seguridad Social. CEF. Junio 2021).

3 STC 227/1998, de 26 de noviembre (FJ 3).

2. Algunas referencias en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Unión Europea, sobre la calificación de los servicios prestados a través de plataformas digitales.

Una primera referencia que ha sido tenida presente en algunos de los pronunciamientos en sede judicial sobre la calificación del trabajo de reparto en plataformas, es la Recomendación nº 198 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la relación de trabajo, en cuyo apartado II, sobre la determinación de existencia de la misma, en su párrafo 13º, refiere lo siguiente:

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

En el ámbito de la Unión Europea fue elaborada en 2016 “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”, mediante Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y la Comité de las Regiones (SWD (2016) 184 final), que establece en su apartado 2.4, sobre el criterio de subordinación, en relación a la naturaleza de trabajo en estas actividades de la economía de las plataformas digitales y la remuneración, debe partirse de la definición de persona trabajadora en la normativa de la Unión y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (TJUE), para considerar en definitiva que la relación de trabajo, en tal realidad productiva, puede incardinarse dentro de la relación de trabajo por cuenta ajena; estableciendo a continuación qué:

"La cuestión de si existe una relación de empleo o no debe determinarse en función de cada caso, considerando los hechos que caracterizan la relación entre la plataforma y el prestador del servicio subyacente, y la realización de las tareas en cuestión, basándose acumulativamente en particular en los tres criterios esenciales siguientes:

- *la existencia de un vínculo de subordinación;*
- *la naturaleza del trabajo; y*
- *la existencia de una remuneración.*

Para que se cumpla el criterio de subordinación, el prestador del servicio debe actuar bajo la dirección de la plataforma colaborativa, que determina la elección de la actividad, la remuneración y las condiciones laborales. En otras palabras, el prestador del servicio subyacente no es libre de elegir qué servicios prestará ni cómo los prestará, p. ej., con arreglo a la relación contractual que estableció con la plataforma colaborativa. Cuando la plataforma colaborativa solo tramita el pago depositado por un usuario y lo pasa al prestador del servicio subyacente, esto no implica que la plataforma colaborativa está determinando la remuneración. La existencia de subordinación no depende necesariamente del ejercicio efectivo de la gestión o la supervisión de manera continua.

Para que se cumpla el criterio de la naturaleza del trabajo, el prestador del servicio subyacente debe llevar a cabo una actividad de valor económico, que sea real y efectiva, exceptuando las actividades que se lleven a cabo a una escala tan pequeña que puedan considerarse meramente marginales y accesorias. Los tribunales nacionales han adoptado enfoques diferentes para identificar lo que es marginal y accesorio, incluso en el contexto de las relaciones de empleo más tradicionales. Hay una combinación del uso de umbrales (basados en las horas o el salario) y evaluaciones ad hoc de las características de una determinada relación. En el contexto de la economía colaborativa, cuando las personas prestan efectivamente servicios meramente marginales y accesorios a través de plataformas colaborativas, esto es un indicio de que dichas personas no reúnen las condiciones para ser consideradas trabajadores, aunque la breve duración, la escasez de horas de trabajo, el trabajo discontinuo o la baja productividad no pueden excluir por sí mismos una relación de empleo. Al mismo tiempo, las personas que prestan servicios de una manera más que ocasional pueden ser trabajadores o autónomos, ya que la calificación efectiva de su condición resulta de un análisis exhaustivo de los tres criterios.

El criterio de la remuneración se usa principalmente para distinguir un voluntario de un trabajador. Por lo tanto, cuando el prestador no recibe una remuneración o recibe simplemente una compensación por los costes realizados para sus actividades, el criterio de la remuneración no se cumple.

Aunque los criterios anteriores se mencionan cuando se aplica la definición de la UE de trabajador, los tribunales de los Estados miembros tienden a utilizar un conjunto similar de criterios cuando realizan su evaluación global de una determinada relación de empleo que es competencia nacional.

El instrumento jurídico más relevante en este ámbito es la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE 11-7-2019), pendiente de transposición en nuestro país a la fecha, pero sobre la que cabe invocar su aplicación o efecto directo, al haber transcurrido el plazo correspondiente a tal efecto, el pasado 1º de agosto de 2022 (SSTJUE de 3 de marzo de 1994, *Vaneetveld*, asunto C-61/93, apartado 16; de 14 de septiembre de 2000, *Mendes Ferreira y Delgado Correia Ferreira*, asunto C-348/98, apartado 33; y 17 de enero de 2008, *Velasco Navarro*, asunto C-246/06, apartado 25), de la que podemos destacar los siguientes pasajes de sus considerandos y artículos:

"(8) En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») ha establecido criterios para determinar el estatus de un trabajador (5). La interpretación que el Tribunal de Justicia hace de esos criterios debe tenerse en cuenta en la aplicación de la presente Directiva. Siempre que cumplan esos criterios, los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de esta Directiva. Los trabajadores que realmente sean por cuenta propia no deben incluirse en el ámbito de aplicación de la presente Directiva ya que no cumplen estos criterios. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación"1.

(12) Los trabajadores que no tengan un tiempo de trabajo garantizado, incluidos los que tienen contratos de cero horas y algunos contratos a demanda, se encuentran en una situación especialmente vulnerable. Por consiguiente, las disposiciones de la presente Directiva deben aplicarse a estos trabajadores, independientemente del número de horas que trabajen realmente.

(16) Si el trabajador no tiene un lugar de trabajo fijo o principal, debe recibir in-

1 Criterio clásico de no atender al *nomen iuris* del contrato, sino a su realidad, aplicado por nuestra jurisprudencia inveteradamente, por todas STS nº 589/2018, de 8 de febrero de 2018 – ES:TS:2018:589.

formación sobre las disposiciones existentes, en su caso, para viajar entre los lugares de trabajo.

(21) Si no se puede indicar un calendario de trabajo fijo debido a la naturaleza del empleo, como en el caso de los contratos a demanda, el empleador debe comunicar a los trabajadores cómo se determinará su tiempo de trabajo, incluidas las franjas horarias en las que podrían tener que ir a trabajar y el período de tiempo mínimo en el que deben recibir el preaviso antes del comienzo de la tarea.

(29) Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Debe permitirse a los Estados miembros establecer condiciones para recurrir a las restricciones por incompatibilidad, que deben entenderse como restricciones al trabajo para otros empleadores por diversos motivos, como la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, incluidos los límites del tiempo de trabajo, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.

(30) Los trabajadores con un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible deben disponer de un nivel mínimo de previsibilidad si el calendario de trabajo está determinado principalmente por el empleador, ya sea directamente, por ejemplo, mediante la asignación de tareas, o indirectamente, por ejemplo, obligando al trabajador a atender las solicitudes de los clientes.

(31) Deben establecerse por escrito al comienzo de la relación laboral los días y las horas de referencia que deben ser entendidos como tramos horarios en los que el empleador puede solicitar los servicios del trabajador.

(32) Un plazo de preaviso mínimo razonable, entendido como el período de tiempo transcurrido entre el momento en que se informa al trabajador de una nueva tarea asignada y el momento en que esta comienza, constituye otro elemento necesario de previsibilidad del trabajo para relaciones laborales con modelos de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles. La duración del plazo de preaviso puede variar en función de las necesidades del sector de que se trate, siempre que se garantice la protección adecuada de los trabajadores. El plazo mínimo de preaviso es aplicable sin perjuicio de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (12).

(33) Los trabajadores deben tener la posibilidad de rechazar una tarea asignada si esta queda fuera de los días y las horas de referencia, o si no se les ha notificado la tarea asignada dentro del plazo de preaviso mínimo establecido, sin sufrir efectos adversos derivados de su rechazo. Los trabajadores deben tener también la posibilidad de aceptar la tarea asignada si así lo desean.

(34) Cuando un trabajador cuyo modelo de trabajo sea total o mayoritariamente imprevisible haya acordado con su empleador realizar una tarea específica, el trabajador debe poder planificar en consecuencia. El trabajador debe estar protegido frente a la pérdida de ingresos resultante de la cancelación tardía de una tarea acordada, mediante la recepción de una indemnización adecuada.

(35) Los contratos de trabajo a demanda o similares, incluidos los contratos de cero horas, en virtud de los cuales el empleador tiene la flexibilidad de llamar al trabajador para que trabaje como y cuando sea necesario, son particularmente imprevisibles para el trabajador. Los Estados miembros que permitan estos contratos deben garantizar que se apliquen medidas eficaces para evitar el abuso. Estas medidas podrían adoptar la forma de limitaciones al uso y a la duración de dichos contratos, de una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo o de una relación laboral con una cantidad garantizada de horas pagadas basándose en las horas trabajadas en un período de referencia anterior, o de otras medidas equivalentes que garanticen la prevención efectiva de las prácticas abusivas.

(44) En caso de que los trabajadores presenten ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente, unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidos o han sido objeto de otro perjuicio equivalente por haber ejercido sus derechos en virtud de la presente Directiva, la carga de la prueba para demostrar que no ha habido despido o perjuicio equivalente por dichos motivos debe recaer sobre el empleador. Debe permitirse a los Estados miembros la posibilidad de no aplicar esa norma en aquellos procedimientos en los que corresponda a un órgano jurisdiccional o a otra autoridad u organismo competentes investigar los hechos, en particular en sistemas en los que el despido deba ser aprobado previamente por dicha autoridad u organismo.

Artículo 10. *Previsibilidad mínima del trabajo*

1. Si el patrón de trabajo de un trabajador es total o mayoritariamente imprevisible, los Estados miembros garantizarán que el empleador no obligue a trabajar al trabajador a menos que se cumplan las dos condiciones siguientes:

a) el trabajo tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso ii), y

b) el empleador informa al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso iii).

2. Si no se cumple uno o ninguno de los requisitos establecidos en el apartado 1, el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables.

3. *Si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador.*
4. *Los Estados miembros podrán establecer las modalidades de aplicación del presente artículo, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales.*

***Artículo 11**. Medidas complementarias para los contratos a demanda*
Si los Estados miembros autorizan el uso de contratos de trabajo a demanda o similares, adoptarán una o varias de las siguientes medidas para evitar prácticas abusivas:

a) *limitaciones en el uso y la duración de los contratos a demanda o contratos laborales similares;*

b) *una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas sobre la base de la media de horas trabajadas durante un período determinado;*

c) *otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas.*

Los Estados miembros informarán a la Comisión acerca de dichas medidas.

***Artículo 16.** Derecho a reparación*
Los Estados miembros velarán por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación laboral haya concluido, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial, y derecho a reparación en caso de incumplimiento de los derechos que se derivan de la presente Directiva.

***Artículo 17**. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables*
Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos aquellos trabajadores que representan a los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación contra el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.

***Artículo 18.** Protección contra el despido y carga de la prueba*

1. *Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.*
2. *Los trabajadores que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva, podrán pedir al empleador que proporcione, las causas debidamente fundamentadas del despido o de las medidas equivalentes. El empleador proporcionará dichos motivos por*

escrito.

3. *Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores a los que se hace referencia en el apartado 2 prueben ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al empleador demostrar que el despido se ha basado en causas distintas de las previstas en el apartado 1.*
4. *El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a los trabajadores.*
5. *Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.*
6. *Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procesos penales.*

Artículo 19. *Sanciones*
Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Resulta relevante la cita de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15 Uber Systems Spain – Élite Taxi, EU:C:2017:981), qué consideró, ante cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Barcelona, que un servicio de intermediación, mediante la plataforma electrónica Uber y una aplicación para teléfonos inteligentes, como servicio remunerado de puesta en contacto de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, con personas que desean realizar desplazamientos urbanos, está indisociablemente vinculado a un servicio de transporte y por lo tanto no es una mera actividad de servicios de la sociedad de la información, sino un servicio prestado en el ámbito de los transportes.

Por último resulta también relevante la cita del auto del TJUE de 22 de abril de 2020 (asunto C-692/19, EU:C:2020:288), en cuestión prejudicial planteada por un tribunal laboral de Watford (Reino Unido), que consideró (45):

"Se deduce de las mencionadas consideraciones que la Directiva 2003/88 debe ser interpretada como oponiéndose a que una persona contratada por su presunto empleador en virtud de un contrato de servicios que estipula que es un prestador de servicios autónomo, sea calificada como un "trabajador" a los efectos de dicha Directiva, cuando esa persona dispone de la facultad discrecional de:

- subcontratar o utilizar suplentes para prestar el servicio al que se ha comprometido realizar;
- aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su presunto empleador, o establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas;

- proporcionar sus servicios a terceros, incluidos los competidores directos del presunto empleador, y
- establecer su propio horario de "trabajo" dentro de ciertos parámetros y organizar su tiempo a su propia conveniencia en vez de únicamente a la conveniencia del presunto empleador, siempre que, en primer lugar, la independencia de esa persona no parezca ficticia y, en segundo lugar, no sea posible establecer la existencia de una relación de subordinación entre dicha persona y su presunto empleador. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente, considerando todos los factores relativos a esa persona y a la actividad económica que ejerce, calificar la condición profesional de esa persona en virtud de la Directiva 2003/88".

Este auto es invocado reiteradamente en los procedimientos judiciales por las plataformas digitales de reparto, señaladamente por Glovo, para animar a que se plantee ante el TJUE cuestión prejudicial sobre la circunstancias de la prestación del servicio de reparto por plataformas digitales en España, sin que ningún órgano judicial haya considerado pertinente plantearla. En este sentido la Sala IV del Tribunal Supremo en su sentencia relevante sentencia de Pleno de 25 de septiembre de 2020 (rcud 4746/2019 – ES:TS:2020:2924), descartó el planteamiento de cuestión prejudicial, con el siguiente argumento, contenido en su fundamento de derecho cuarto:

"En el supuesto enjuiciado, en el que se debate si concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre un repartidor de Glovo y esta empresa, no existen dudas razonables en relación con la aplicación del Derecho de la Unión que justifiquen el planteamiento de una cuestión prejudicial ante el TJUE. La calificación de la relación jurídica del actor como un contrato laboral no supone una restricción de las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios garantizadas por los Tratados de la Unión, ni vulnera los derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa de los arts. 15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. A juicio de este Tribunal, las cuestiones prejudiciales cuyo planteamiento solicita esta parte procesal parten de presupuestos que no se corresponden con la efectiva prestación de servicios realizada por el demandante, por lo que no procede elevar cuestión prejudicial ante el TJUE."

Aún así, las plataformas digitales de reparto van a insistir en el planteamiento de cuestión prejudicial ante el TJUE, buscando un órgano judicial propicio a tal efecto, y todo ello con el fin de intentar sortear y socavar el rotundo criterio de calificación de relación laboral que los Tribunales Superiores de Justicia y el Tribunal Supremo han venido sentando.

3. Pronunciamientos previos del Tribunal Supremo flexibilizando la nota de dependencia en la calificación de la relación de trabajo por cuenta ajena.

En el debate sostenido en sede judicial hasta la fecha, sobre la concurrencia de

relación laboral entre las personas repartidoras y las plataformas digitales, se ha hecho valer la doctrina legal o jurisprudencial de la Sala IV del Tribunal Supremo, partiendo de la consideración de la nota de la dependencia, entendida como situación de la persona trabajadora sujeta, aún en forma flexible y no rígida, ni intensa, a la esfera organicista y rectora de la empresa (por todas STS nº 3320/2018, de 18 de julio – ES:TS:2018:3320). En este sentido resulta relevante, por la similitud de las circunstancias en la prestación del servicio, a pesar del recurso a las nuevas tecnologías por las plataformas de reparto en la actualidad, la litigiosidad en los años 80 del siglo pasado, de las personas que realizaban la actividad de mensajería, aportando su propio vehículo, elemento que se consideró que no constituía una auténtica infraestructura empresarial puesta en juego por la persona que realizaba la actividad de mensajería, dada la condición de elemento auxiliar y secundario por su coste y difusión de uso, lo que concluyó en el reconocimiento de concurrencia de contrato de trabajo entre las empresas de mensajería y las personas que realizaban el reparto, normalmente con su propia moto (por todas STS nº 915/1986, de 26 de febrero – ES:TS:1986:915).

También se consideró que en casos en los que sin tener la persona trabajadora asignado un horario fijo, determinándose los periodos de actividad por las necesidades de los servicios de traducción e interpretación que presta la empresa en sedes judiciales y policiales, llamando en cada caso a la persona traductora, que puede decidir si acude o no a desarrollar los servicios, llamándose a otra persona en caso de que se rechace el servicio, y decidiendo en definitiva estas personas traductoras, a las que se les negaba la condición de asalariadas, los días y franjas horarias de trabajo, sin que tal circunstancia desvirtúe la relación laboral que para el Tribunal Supremo concurre en dicho supuesto (STS nº 4552/2017, de 16 de noviembre – ES:TS:2017:4552). Así mismo en el caso de las actrices y actores de doblaje, que deciden si aceptan o no participar en determinado doblaje y fijan los días de trabajo de mutuo acuerdo con la empresa, sin que esta los imponga, tampoco el Tribunal Supremo ha considerado que en tales supuestos se desvirtúe la nota de dependencia, concluyendo que la relación era laboral (STS nº 7643/2010, de 9 de diciembre – ES:TS:2010:7643).

La doctrina legal de la Sala IV del Tribunal Supremo tampoco ha establecido la nota de la exclusividad en la prestación de servicios, en la que insisten las plataformas digitales como elemento relevante para considerar que no concurre una relación de trabajo asalariado, como característica de la relación laboral (por todas, STS Sala General nº 1404/2014, de 19 de febrero – ES:TS:2014:1404).

4. Debate en sede judicial de instancia y en suplicación, sobre la concurrencia de relación laboral entre las personas dedicadas al reparto y las plataformas digitales.

La estrategia de las plataformas digitales de reparto ante reclamaciones individua-

les en sede judicial, que comienzan a plantearse a partir del año 2017, en las que se reclamaba ante la "desconexión" realizada por la plataforma a la persona repartidora, que se reconociera que concurría supuesto de despido en el marco de una relación laboral, era la de ofrecer acuerdos extrajudiciales, con abono de indemnizaciones que superaban sustancialmente las cantidades que pudieran fijarse para el supuesto de despido improcedente. El fin de esta estrategia era la evitación del debate en el Juzgado de lo Social y de las posibles sentencias condenatorias. A pesar de ello un repartidor de Deliveroo no acepta la indemnización ofrecida y provoca la primera sentencia, del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia de 1º de junio de 2018 (autos 633/2017, ES:JSO:2018:1482) (hay un pronunciamiento anterior del Juzgado de lo Social nº 11 de Barcelona, de 29 de mayo de 2018, autos 652/2018, ES:JSO:2018:2390, que condena a una empresa de menor volumen, Take is Easy), que reconoce la concurrencia de contrato de trabajo y de despido, que califica de improcedente. La plataforma Deliveroo en su estrategia de eludir el debate en sede judicial, renuncia a presentar recurso de suplicación y deja firme la sentencia de instancia.

En contraste con esta estrategia generalizada de las plataformas digitales de reparto de rehuir en un principio el debate en sede judicial, la plataforma Glovo en cambio defiende su modelo de relación de trabajo autónomo con las personas repartidoras, normalmente a través de la figura de persona trabajadora económicamente dependiente (TRADE). Esta distinta estrategia dará lugar a diversas sentencias en procedimientos individuales, con criterios diversos, que a la postre darán lugar a la relevante sentencia del Tribunal Supremo nº 805/2020, de 25 de septiembre, ES:TS:2020:2924, que analizará la relación laboral de un repartidor que prestó servicios en el periodo de marzo de 2016 a octubre de 2017.

La primera sentencia dictada por un Tribunal Superior de Justicia es la nº 1818/2019, de 25 de julio, de Asturias– ES:TSJAS:2019:1607, periodo 23-10-2017 a 18-10-2018. Esta sentencia ya recoge referencias de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE 11-7-2019), y sorprendentemente no fue recurrida en casación ante el Tribunal Supremo, lo que propiciaría que fuera la sentencia firme invocada de contraste en el recurso de casación interpuesto contra la única sentencia de un Tribunal Superior de Justicia, que consideró que la relación de trabajo del repartidor era autónoma, en concreto de la Sala de Madrid, nº 715/2019, de 19 de septiembre, ES:TSJM: (criterio posteriormente corregido por sentencias sucesivas de Pleno, por todas la nº 1155/2019, de 27 de noviembre, rec 588/2019, ES:TSJM:2019:11243).

Todas las Salas de lo Social del resto de los Tribunales Superiores de Justicia, sin fisuras, aplicaron el criterio de considerar que la relación de trabajo de las personas repartidoras de las plataformas digitales, era de naturaleza laboral (STJ Castilla y León nº 291/2020, de 17 de febrero, ES:TSJCL:2020:992; Cataluña nº 1034/2020, de 21 de febrero, ES:TSJCAT:2020:1556; Galicia de 18 de noviembre

de 2020, ES:TSJGAL:2020:6411; hasta la más reciente de Aragón, nº 638/2022 de 19 de septiembre, rs 541/2022).

5. La actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y los procedimientos de oficio.

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, comenzó manteniendo un criterio contrario a la consideración de concurrencia de un contrato de trabajo entre las personas repartidoras y las plataformas digitales de reparto, en el ya referido inicial informe de 4 de noviembre de 2016 (Barcelona). Posteriormente la Inspección de Trabajo ha tenido un papel decisivo en el desenmascaramiento de la auténtica relación laboral de las personas repartidoras, cuyo trabajo se desarrolla por cuenta de las plataformas digitales, a través de actuaciones que dieron lugar a la incoación de procedimientos de oficio, que han dado lugar a pronunciamientos judiciales, confirmatorios todos ellos de la calificación de laboralidad sostenida por la Inspección de Trabajo.

Estos procedimientos de oficio que han afectado a miles de personas repartidoras, son especialmente relevantes, en primer lugar por cuanto el análisis de las circunstancias en la que se presta el trabajo y se desarrolla la actividad de las plataformas digitales, son previamente comprobadas por la Inspección, facilitando un conocimiento cabal y completo de la realidad en la que se prestan los servicios, que facilita el enjuiciamiento de la calificación de los mismos, sin que quede al arbitrio del control de una prueba que las plataformas digitales manejan con mayor facilidad en su beneficio, en los procedimientos individuales o plurales. En segundo lugar por cuanto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que establece la presunción de certeza de las comprobaciones inspectoras, y de la norma reglamentaria aplicable, el artículo 32.1.c/ del Real Decreto 928/1998, sobre los elementos de convicción dispuestos en la labor inspectora; así como del artículo 150.2.d/ LRJS, que establece que las afirmaciones de hechos contenidas en la resolución o comunicación base del proceso de oficio harán fe, salvo prueba en contrario, incumbiendo toda la carga de la prueba a la parte demandada, supone en definitiva un elemento relevante en el desarrollo del proceso judicial tendente a acreditar la concurrencia de la relación laboral.

En este sentido han sido especialmente relevantes las sentencias dictadas en procedimientos de oficio, como las dictadas por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, que dio lugar a la STSJ Madrid de 17 de enero de 2020 (Deliveroo) (ES:TSJM:2020:1); o por el Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid, recurrida en suplicación dando lugar a la STSJ Madrid de 30 de noviembre de 2020 (Glovo) – rs 618/2020 ES:TSJM:2020:14675; o por citar la última dictada, por el Juzgado de lo Social nº 5 de Zaragoza, que da lugar a la STJS Aragón nº 638/2022 de 19 de septiembre, rs 541/2022). Próximamente se celebrarán juicios en nuevos procedimientos de oficio, que afectan a miles de personas repartidoras, de las plataformas Glovo

(Juzgado de lo Social nº 32 de Madrid, autos 313/2020) y Amazon (Juzgado de lo Social nº 14, autos 173/2021).

6. El criterio del Tribunal Supremo.

La Sala IV del Tribunal Supremo ha reconocido la naturaleza de la relación laboral entre la plataforma de reparto Glovo y las personas dedicadas al reparto por cuenta de la misma, en su relevante sentencia de Pleno de 25 de septiembre de 2020 (rcud 4746/2019 – ES:TS:2020:2924), confirmando en su auto de 18 de mayo de 2021, de inadmisión de casación unificadora (rcud 1618/2020 - ES:TS:2021:6639A), respecto a la plataforma Deliveroo que la doctrina de la Sala ya estaba fijada en la sentencia de 25 de septiembre de 2020 referida, "*en la que se da respuesta a la nueva realidad que supone la prestación de servicios a través de las plataformas digitales*", por tanto con independencia de la concreta plataforma digital actuante, sea esta Glovo, Deliveroo, Uber, Amazón, etc.).

En los autos de inadmisión de recurso de casación unificadora de 15 de junio de 2022 2581/2021, ECLI:ES:TS:2022:10076A, y de 20 de septiembre de 2022, rcud 2715/2021, ES:TS:2022:13513A, que afectan a la plataforma Deliveroo, en procedimientos de oficio, la Sala IV reitera su criterio, analizando el alcance de su primera sentencia y su relevancia respecto a las nuevas formas de trabajo en plataformas digitales, en los siguientes términos:

"En efecto, en los últimos tiempos venimos asistiendo a algunos cambios en el modo de trabajar como consecuencia de la implantación de las nuevas tecnologías, que ha tenido una importancia creciente en el ámbito de los trabajadores de la llamada economía de plataformas, economía colaborativa, gig economy o economía uberizada. Este nuevo modo de prestar servicios, si bien resulta aún marginal, marca una línea de tendencia a la que se debe prestar atención pues no cabe duda de su creciente generalización, suscitando problemas de protección jurídica, entre otros. En este contexto, la sentencia de esta Sala Cuarta trata de un asunto de máxima relevancia y actualidad, al abordar la cuestión de si debe considerarse como relación laboral el trabajo vinculado a las plataformas digitales, concretamente a propósito del caso de la aplicación de Internet Glovo y sus repartidores [riders o glovers]. La Sala Cuarta se pronuncia a favor del carácter laboral de la relación del repartidor con la plataforma digital. De entrada, la sentencia incorpora una interesante alusión a la jurisprudencia del TJUE sobre el concepto de trabajador que apunta hacia una definición de la relación de trabajo actualizada, expansiva e inclusiva, capaz de comprender a toda persona que realice una actividad real y efectiva para otro y, sin duda, con vocación de proteger las nuevas formas de empleo, en concreto, las desarrolladas en las plataformas digitales de empleo. Asimismo, la sentencia anotada hace referencia a la propia jurisprudencia tradicional sobre las notas que definen el trabajo en los términos del ET y que, como la misma resolución señala, "la existencia de una nueva realidad productiva obliga a adoptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en

que deben aplicarse las normas (art. 3.1 CC). En esta línea, resulta relevante esta decisión judicial porque incorpora nuevos indicios de laboralidad".

7. La nueva presunción legal a partir del Real Decreto-ley 9/2012, de 11 de mayo y de la Ley 21/2021, de 28 de septiembre.

Producto del consenso alcanzado en el diálogo social, el Gobierno dictó el RD-L 9/2012, de 11 de mayo, que incorporó al Estatuto de los Trabajadores una nueva disposición adicional vigesimotercera, de presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, con el siguiente contenido:

"Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma."

Su disposición final segunda pospuso en tres meses desde su publicación oficial la entrada en vigor de esta previsión legal, es decir resultó aplicable a partir del 12 de agosto de 2021.

Afortunadamente fue tramitada posteriormente por vía parlamentaria como Ley 21/2021, de 28 de septiembre, sin variación del contenido de la referida disposición adicional segunda ET, pero otorgando una cobertura de estabilidad y despejando las incertidumbres que de la interposición de recurso de inconstitucionalidad contra el RD-L, a instancia del grupo parlamentario de Vox, pudieran derivarse, por el cuestionamiento de la extraordinaria y urgente necesidad en su aprobación.

A pesar de las críticas que desde la doctrina científica ha recibido esta presunción legal de laboralidad, que reprochan que la misma se haya vinculado al artículo 8.1 ET y no al artículo 1.1 ET, o que la presunción no se haya articulado como *iure et de iure*, aunque se ha calificado como presunción *iuris tantum* "fuerte" (VILLALÓN), o que la misma reabre el debate en sede judicial, al poder destruirse la presunción mediante prueba en contrario, considerando que la nueva norma legal socava el criterio del Tribunal Supremo y puede reforzar los argumentos de las plataformas digitales de reparto (PÉREZ DE LOS COBOS); lo cierto es que puede considerarse como una confirmación sin paliativos del reconocimiento de la laboralidad del vínculo de prestación de servicios de reparto por plataformas digitales, aunque estas hayan modificado en el presente algunas de las circunstancias, con el fin de replantear nuevamente la condición de personas autónomas de las repartidoras (exclusión aparente de los criterios de valoración, establecimiento de

un sistema de remuneración no fija, innecesariedad de preavisar la disposición al reparto, facturación directa del servicio de reparto entre los restaurantes y las personas repartidoras, entre otras).

La referencia a la presunción contenida en el artículo 8.1 ET refuerza la relevancia de la nota de subordinación, entendida de forma flexible, en los términos que venía sentando la Sala IV del Tribunal Supremo antes de resolver sobre la calificación de la relación de trabajo de las personas repartidoras vinculadas a plataformas digitales, y sobremanera cuando ha resuelto rotundamente sobre esta última.

8. Convenio colectivo aplicable.

Son escasas las sentencias que han resuelto la cuestión del convenio colectivo de aplicación, quizá porque en los procedimientos de oficio no se ha planteado el dilema y en otros individuales no se suscitara por no complicar el debate de calificación de la relación de trabajo. Pero en tres procedimientos individuales por despido, conocidos por el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (autos 944, 946 y 947/2018), que dan lugar a las sentencias números 128, 130 y 134/2019, de 3 y 4 de abril de 2019, se suscita el debate sobre el convenio colectivo de aplicación, manteniendo la plataforma Glovo que en su caso el convenio de referencia debería de ser el de comercio vario, en contraste con la parte demandante que invoca la aplicación de convenio colectivo de transporte, por el que se decantarán finalmente las sentencias, en concreto el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid (BOCM de 11 de junio de 2016), que establece en su artículo 1º su ámbito funcional, en los siguientes términos:

"El presente Convenio Colectivo afecta a las empresas, dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid, cuya actividad principal sea la Logística, Paquetería (o carga fraccionada) y actividades anexas al transporte de mercancías. En particular incluye la mensajería bajo ámbito del II Acuerdo General para la Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, tal y como consta en acta de conciliación con avenencia de la Audiencia Nacional de fecha 21 de marzo de 2013 atendiendo a demanda 52/2013.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, las empresas que tengan como actividad principal el transporte de mercancías.

No será de aplicación para las empresas de la Comunidad de Madrid a las que les es de aplicación el Convenio Colectivo de Transitarios de la Comunidad de Madrid. Con carácter descriptivo y clarificador, pero no limitativo, podemos entender la Logística como la actividad consistente en diseñar, organizar, gestionar y/o controlar, por cuenta aje- na, los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro del cliente (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución, e incluso ciertas actividades del proceso productivo, como preparación de pedidos, gestión de stocks,...etc.), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas

de información, propios o ajenos, y con independencia de la forma y medios con los que se presten tales servicios, que serán los necesarios para dicho pro- pósito, respondiendo directamente ante el cliente de los bienes y/o de los servicios acordados. La actividad de Paquetería la que, entre otras, comprenden, la manipulación, el almacenaje, el grupaje, la clasificación, la consolidación y/o embalaje de la mercancía, y su entrega entre otras y otras actividades anexas. Todas esas actividades conjunta o individualmente están incluidas en el ámbito funcional, sin ser dicha relación limitativa.

Estas sentencias fueron inicialmente recurridas en suplicación, pero a la vista del criterio que ya había asumido en Pleno la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la plataforma digital Glovo desistió de sus recursos, dejando firme las sentencias dictadas en la instancia por el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid.

A su vez el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH) (BOE 29-3-2019), se incluyó en su ámbito funcional de aplicación (artículo 4) la actividad de las plataformas de reparto en los siguientes términos: "*Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas".* Incorporando al sistema de clasificación profesional del sector de hostelería (artículo 15) el puesto de trabajo de repartidor/a de comida y bebida, con el siguiente contenido funcional: "*participa en la distribución de comida y bebida desde los establecimientos de preparación, elaboración y venta, a pie o mediante la utilización de vehículos ligeros o a motor, con la preceptiva licencia cuando esta sea necesaria, por cuenta del establecimiento principal de distribución o por encargo de cualquier otra empresa, incluidas la que operen como plataformas digitales o a través de éstas"*.

La actividad de las plataformas digitales de reparto se está realizando en gran medida en relación al correspondiente a comidas y bebidas desde restaurantes, en cuyo caso el ALEH y los convenios colectivos de hostelería de ámbito inferior, serían los aplicables, dada la previsión de su ámbito funcional referida. Cuando la actividad de reparto se centra en otros productos (adquiridos en supermercados u otros establecimientos similares), parece que en ese caso el convenio colectivo aplicable sería el correspondiente a la actividad del transporte, específicamente aquel que regule el reparto de paquetería.

En su día, ante el reconocimiento de la laboralidad de las personas dedicadas a la actividad de mensajería, fue suscrito el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería (BOE 12-12-2006), que contenía una regulación específica adaptada a esta actividad, incluyendo un sistema de clasificación profesional, en el que se preveía la categoría de "mensajero", con obligación de aportar un vehículo a motor propio de dos o cuatro ruedas, en contraste con la categoría de "andarín",

que realizaba la actividad de mensajería sin uso de vehículo. Este convenio colectivo, como la propia actividad de mensajería, languideció hasta considerarse en la actualidad en situación de decaimiento de hecho, pero no por ello debe dejar de considerarse un referente convencional para las nuevas realidades de trabajo de reparto a través de plataformas digitales.

Por último, cabe destacar el acuerdo con vocación de convenio colectivo firmado en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el 17 de diciembre de 2021 por los sindicatos CCOO y UGT con la empresa "Takeaway Express Spain, SL (Just Eat), que tiene vinculada a su plantilla de reparto con contrato de trabajo. Contiene este acuerdo colectivo un régimen jurídico completo, adaptado a las especificidades de la actividad de reparto a través de la plataforma digital.

9. Prácticas antisindicales en las plataformas digitales.

La plataforma Glovo fue condenada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid en sentencia nº 279/2019, de 11 de febrero (autos 1214/2018, ES:JSO:2019:279), dictada en procedimiento por despido, en la que además de reconocer la concurrencia de una relación laboral entre las partes, califica el despido de nulo, por vulnerar el derecho fundamental de huelga del repartidor, en los siguientes términos (fj 17º):

"El repartidor _____ha visto extinguido su relación por decisión unilateral de su empresario GLOVOAPP23 SL de 20-9-2018 en la que se hace referencia a la participación e incitación a la huelga con insultos y amenazas a otros compañeros.

El único dato fáctico en que tales imputaciones se apoyan es el mensaje de voz colgado por el actor en una cuenta whatsapp denominada "Paro glovomadrid" y que se ha transcrito en el hecho 10º probado ("En una cuenta whatsapp denominada "Paro glovomadrid " Se cuelga por el demandante el siguiente mensaje de voz" En esta parte tenías razón, que lo que tenemos que hacer es a todas las personas que veamos ahora decírselo para que estén al loro y que se lo cuenten a sus colegas , conocidos , amigos que trabajen en Glovo. Y también decirles que vamos a realizar pedidos nosotros estando allí, y a la persona que venda se va a llevar un menos cinco, para el lunes, así de primeras de buena mañana. Entonces más vales hacer la huelga y perderte dos diamantes , o tres o cuatro que un menos cinco directo, sabes? Entonces nada, ahi a saco, todos a una como Fuente Ovejuna y a cualquier persona que veamos que trabaje en Glovo se lo decimos, lo comentados, que le decimos que es para bien, que si no quiere hacerlas pan para hoy hambre para mañana y a partir de ahí el que quiera hacerla que la haga y el que quiera hacerla que la haga y el que no que trabaje, pero bueno ... el que trabaje y venga a repartir algo en Bilbao pues se llevará un menos cinco."), mensaje cuya autoría el demandante asume y reconociendo además haber participado

en los paros previstos el 16- 9-2018 entre las 21 y 23 horas. La lectura de dicho mensaje sólo evidencia la opinión del demandante en relación con dicho paro volcada en una cuenta colectiva de whatsapp sin que pueda interpretarse como una medida de incitación a secundar la huelga ni de coacción a otros repartidores. Sus palabras entran dentro del ejercicio de su libertad de expresión.

No pueden por ello ser causa de despido y además al haberse reaccionado así se atenta contra el ejercicio de ese derecho fundamental lo que arrastra la tacha de nulidad del despido por esta causa realizado Reconoce el actor su participación en los paros previstos el 16-9-2018 entre las 21 y 23 horas. Sabido es que la mera participación en una huelga, aun incluso ilícita, no justifica el despido. Por todas STS de 6-5-83 . 18-7-86. 10-5-84. El despido por esta causa también ha de reputarse nulo por reactivo a la participación en la huelga convocada. Como indica la STS de 30-3- 2016 "resulta evidente que una tutela efectiva del derecho de huelga [art. 28.2 CE y art. 4.1 g) del Estatuto de los trabajadores] resulta incompatible con la tolerancia de una actuación empresarial dirigida a sancionar directa o indirectamente su legítimo ejercicio, pues el ejercicio de un derecho constitucional no puede ser nunca objeto de sanción [SSTC 11/1981, de 8 de abril, F. 22 ; y 90/1997, de 6 de mayo ,F. 4], por lo que toda decisión de tal naturaleza habrá de ser igualmente declarada discriminatoria y radicalmente nula" (SSTC 75/2010, de 19/Octubre FJ 4 ; 76/2010, de 19/Octubre , FJ 5). Tampoco lo sería si la huelga que tuvo lugar el 16-9-2018 entre las 21 y 23 horas se hubiera calificado de ilícita (STC 41/84), lo que no consta haberse producido mediante resolución judicial alguna ni se puede así considerar con fundamento en la prueba aportada por la demandada que se ha limitado exclusivamente a la aportación del mensaje de voz del actor antes referido".

Esta sentencia fue confirmada por el TSJ de Madrid, en sentencia nº 1223/2019, de 18 de diciembre (rs 714/2019, ES:TSJM:2019:11591).

Distinta suerte ha corrido la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta ante la Audiencia Nacional por UGT contra Glovo, desestimada por sentencia nº 145/2021, de 21 de junio (autos 34/2021, ES:AN:2021:2390). Se consideraba que las asambleas de personas repartidoras convocadas por la dirección de la plataforma Glovo, a través de sus directivos, había llevado a cabo un acto de injerencia antisindical, al colocar a los repartidores frente a los sindicatos, y señaladamente de la UGT, al proferir expresiones, en el desarrollo de las asambleas o reuniones referidas, que cuestionaban que UGT defienda los derechos de los repartidores como trabajadores y animándoles a estos a organizarse al margen del sindicato, a través de otras asociaciones, en concreto de autónomos que citan expresamente en sus intervenciones, promocionando a estas otras asociaciones que defienden que la relación de trabajo de las personas que se dedican a la actividad de reparto para la plataforma de Glovo sea de carácter autónomo y no laboral. La sentencia es rotunda al negar la práctica antisindical en los siguientes términos (fj 4º):

"Ninguna norma legal impide que el empresario pueda reunirse con sus empleados, con los que voluntariamente decidieron conectarse telemáticamente, máxime cuando no consta que a ninguno se le obligara a asistir.

Ninguna norma legal impide que esas reuniones tengan por objetivo la expresión por su parte de su criterio, sin duda interesado, de que la relación entre los repartidores y la plataforma no sea de naturaleza laboral sino civil.

Ninguna norma legal impide que en esas reuniones el empresario intentara convencer a los repartidores de su postura e incluso de que a ellos les resultaba más beneficiosa.

Ninguna norma legal tampoco habría impedido que UGT se reuniera con los repartidores de la empresa para expresarles su posición sobre la controversia, decantándose en favor de una relación contractual laboral. Tampoco le hubiera impedido a UGT que en esas reuniones fomentara su afiliación al sindicato.

Por lo tanto, la convocatoria de las reuniones que GLOVO realiza los días 19 y 20-11-2020 con sus repartidores encuentran cobijo legal en el derecho de reunión, art. 21.1 CE y lo que en ellas se trató en el art. 20.1.a) CE".

Esta sentencia se encuentra recurrida en casación ante la Sala IV del Tribunal Supremo.

10. Despido colectivo. El caso Uber Eats.

La plataforma digital Uber Eats (Portier Eats Spain, SL) se dedica al reparto a domicilio de comidas y bebidas desde restaurantes, con una plantilla de aproximadamente cuatro mil personas dedicadas al reparto, en cuarenta y dos ciudades españolas. El 11 de agosto de 2021 la empresa remitió correo electrónico a las personas que realizan las tareas de reparto a través de la plataforma digital Uber Eats, con el asunto "Noticias importantes sobre la Ley Rider", con el siguiente contenido:

" Uber Hola ___ (nombre persona repartidora) ___, Como sabrás, el próximo 12 de agosto, jueves, se cumplirá el plazo de entrada en vigor de la Ley Rider. Como compañía, estamos comprometidos con seguir siendo un socio a largo plazo en el sector de delivery en España y estamos trabajando a contrarreloj para adaptarnos a la nueva normativa. ¿Cómo te afecta esto? Si ya estás trabajando con algunos de nuestros socios de delivery, nada cambiará y puedes seguir trabajando como hasta la fecha. Si tienes cualquier duda, puedes contactar con tu empresa directamente. En caso de estar operando como repartidor autónomo, te informamos de que a partir del 12 de agosto no podrás seguir proporcionando nuestros servicios de reparto a través de nuestra plataforma. Si deseas continuar actuando como repartidor para nuestra comunidad, por favor haz click en el botón SI abajo, para que podamos dar los pasos pertinentes para asegurar que tu trabajo cumple con la nueva normativa." (descriptor 3).

Al pulsar en el botón SI indicado del referido correo electrónico, se recibe la siguiente comunicación de la plataforma Uber Eats: *"¡Gracias por permitirnos compartir tu información con nuestros socios de flotas! En los próximos días, revisarán tu perfil y se pondrán en contacto contigo. ¡No dudes en contactarnos si tienes cualquier pregunta! Un saludo, El equipo Uber Eats*".

El 12 de agosto de 2021 la empresa cerró las cuentas telemáticas de las personas repartidoras. En concreto al entrar en la aplicación informática la persona repartidora se encontraba con un mensaje, en el que aparecía la siguiente información: *"Recomendado para ti Contacta con el servicio de asistencia en relación a tu cuenta Cuenta - Ley Rider: tu cuenta se ha desactivado. Bandeja de entrada Ley Rider: desde hoy no recibirás más peticiones de reparto"*.

En esa misma fecha la empresa remitió un mensaje a las personas que se venía dedicando al reparto en la plataforma, con el siguiente contenido: "*Ley Rider: desde hoy, no recibirás más peticiones de reparto - Hola Como sabes, la nueva "Ley Rider" ha entrado en vigor hoy en España. Como te hemos informado previamente por email y la app de Uber a lo largo de las últimas semanas, tu cuenta se ha desactivado ya que estás operando como un repartidor autónomo. Como negocio, estamos comprometidos con seguir siendo un socio clave en el sector del delivery en España. Por esta razón, te hemos enviado otro email con instrucciones para seguir actuando como repartidor para nuestra comunidad. Gracias. El equipo de Uber Eats*".

Los sindicatos CCOO y UGT presentaron ante la Audiencia Nacional demanda por despido colectivo de hecho, que afectaba aproximadamente a cuatro mil personas repartidoras de Uber, que tras algunos avatares procesales (negativas a la práctica de prueba documental interesada por los sindicatos, y de ampliación de la demanda a otra empresa del grupo Uber), se dictó sentencia de 17 de enero de 2022 (autos 266/2021), en la que no se reconocía la legitimación activa de los dos sindicatos más representativos, al no contar con implantación en el ámbito de la empresa, que no tiene representaciones unitarias electas, dado que a la plantilla de reparto no se le reconocía el vínculo laboral.

La Sala IV del Tribunal Supremo en su sentencia nº 684/2022, de 20 de julio (rc 111/2022, ES:TS:2022:3193), revoca la sentencia de instancia y reconoce, además de la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por las negativas a la práctica de prueba y de ampliación de la demanda inicial contra otra empresa del grupo Uber, la legitimación activa de UGT y CCOO para impugnar el despido colectivo de hecho realizado por la plataforma Uber Eats, en los siguientes términos (fj 3º, 3).

"No cabe duda de que los trabajadores individualmente considerados están excluidos de la acción que hace nacer el proceso del artículo 124 LRJS y ello porque se trata de un procedimiento de carácter colectivo que, como tal, busca obtener una solución judicial homogénea para todos los afectados por la actuación empresarial

objeto de la impugnación. Pero negarles legitimación a los sindicatos más representativos de carácter estatal y que, a su vez, ostentan tal carácter en el sector, en un supuesto como el presente de ausencia de representación legal o sindical y de imposibilidad de constituir una comisión ad hoc en los términos del artículo 41.1 ET, impediría la impugnación de la actuación empresarial extintiva de carácter colectivo aquí cuestionada. Ello supondría, no solo vaciar de contenido el derecho a la tutela judicial efectiva que los trabajadores pueden tener desde la perspectiva colectiva, sino desvirtuar por completo las exigencias legales derivadas del artículo 51 ET, pues la decisión de la empresa devendría irrevocable, sólo pendiente de las eventuales acciones individuales de los trabajadores afectados, las cuales tienen una finalidad distinta y sirven a la tutela de intereses no comparables con los que el proceso colectivo trata de satisfacer.

La expresada apreciación ya ha sido acordada por la Sala en supuestos similares. En concreto, en la STS de 17 de enero de 2017, Rec. 171/2017 en un asunto en el que, al no existir representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, consideramos que estaba legitimado activamente el sindicato actor con fuerte implantación nacional en todos los sectores. En consecuencia, el motivo debe ser admitido y la legitimación activa de los sindicatos demandantes expresamente reconocida con las consecuencias legales que corresponden, especialmente, la desestimación de la excepción formulada de contrario y la necesidad de que la sentencia de instancia entre a resolver los pedimentos de la demanda".

El nuevo juicio ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha sido señalado para el próximo 13 de diciembre de 2022.

11. Breve conclusión

El conflicto sobre la calificación de la relación de trabajo de las personas dedicadas al reparto de las plataformas digitales aún tiene un recorrido, que se adivina largo, ante la numantina resistencia de estas a aplicar el modelo laboral (salvo excepciones), a pesar del criterio sentado unánimemente en sede judicial, de la presunción de laboralidad contenida en la norma legal española y de la actuación decidida de la Inspección de Trabajo, contando además con la presión sindical continua a favor de la laboralidad con derechos.

Está en juego un modelo de relación de trabajo digno, libre de explotación y precariedad, con derechos para las personas trabajadoras. Está en juego en definitiva un modelo de sociedad, que supere este estadio de capitalismo tardío e injusto para la clase trabajadora.

LEGISLACIÓN
ESTATAL
EUROPEA
AUTONÓMICA

ESTATAL

Ley Orgánica 12/2022, de 30 de septiembre, de reforma de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, para la regulación del ejercicio del voto por los españoles que viven en el extranjero. Ir a texto

Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática. Ir a texto

Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto. Ir a texto

Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo. Ir a texto

Corrección de errores de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. Ir a texto

Real Decreto 903/2022, de 25 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 42/2022, de 18 de enero, por el que se regula el Bono Alquiler Joven y el Plan Estatal para el acceso a la vivienda 2022-2025, así como el Real Decreto 106/2018, de 9 de marzo, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021, y el Real Decreto 853/2021, de 5 de octubre, por el que se regulan los programas de ayuda en materia de rehabilitación residencial y vivienda social del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Ir a texto

Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Ir a texto

Resolución de 7 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2023. Ir a texto

Corrección de errores de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Ir a texto

Resolución de 29 de septiembre de 2022, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Ir a texto

Resolución de 25 de septiembre de 2022, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de la Carta de servicios de la Tesorería General de la Seguridad Social. Ir a texto

UNIÓN EUROPEA

Decisión del Comité Mixto del EEE n.o 179/2022, de 10 de junio de 2022, por la que se modifica el anexo V (Libre circulación de trabajadores) y el anexo VIII (Derecho de establecimiento) del Acuerdo EEE [2022/1879]. Ir a texto

Decisión del Comité Mixto del EEE n.o 180/2022, de 10 de junio de 2022, por la que se modifica el anexo VI (Seguridad Social) del Acuerdo EEE [2022/1880]. Ir a texto

AUTONÓMICA

Canarias

Ley 3/2022, de 13 de junio, de Economía Social de Canarias. Ir a texto

DECRETO ley 10/2022, de 29 de septiembre, por el que se actualiza el importe del complemento por menor a cargo de la Prestación Canaria de Inserción, así como se autoriza la cesión de datos de las personas beneficiarias de dicha prestación para su participación en programas piloto de inclusión social subvencionados por el Real Decreto 378/2022, de 17 de mayo. Ir a texto

Cantabria

Decreto 93/2022, de 29 de septiembre, por el que se modifica la Estructura Básica del Servicio Cántabro de Salud. Ir a texto

Castilla y León

DECRETO-LEY 3/2022, de 20 de octubre, por el que se adoptan modificaciones a la regulación de la prestación económica frente a situaciones de deuda hipotecaria del artículo 22 de la Ley 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León. Ir a texto

Extremadura

Decreto 122/2022, de 28 de septiembre, por el que se desarrolla la Ley 13/2018, de 26 de diciembre, de conciertos sociales para la prestación de servicios a las personas en el ámbito social, sanitario y sociosanitario en Extremadura. Ir a texto

Murcia

Decreto-Ley n.º 5/2022, de 20 de octubre, de dinamización de inversiones empresariales, libertad de mercado y eficiencia pública. Ir a texto

Navarra

Ley 22/2022, de 19 de octubre, por la que se modifica la Ley 28/1990, de 26 de diciembre, por la que se aprueba el Convenio Económico entre el Estado y la Comunidad Foral de Navarra. Ir a texto

LEY FORAL 26/2022, de 29 de septiembre, de modificación de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones. Ir a texto

DECRETO FORAL 83/2022, de 14 de septiembre, por el que se modifica el Decreto Foral 347/1993, de 22 de noviembre, por el que se regula el ingreso y la

provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Ir a texto

Euskadi

ORDEN de 20 de septiembre de 2022, de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se aprueban las instancias normalizadas de las solicitudes de las ayudas previstas en los Capítulos II y III del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Ir a texto

Valencia

DECRETO 130/2022, de 30 de septiembre, del Consell, por el que se determina el calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2023. Ir a texto

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ESTATAL
AUTONÓMICA

ESTATAL

Resolución de 22 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL. Ir a texto

Resolución de 22 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 31 de agosto de 2022, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU. **Ir a texto**

Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. **Ir a texto**

Resolución de 27 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el complemento salarial para el año 2022 en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra y las correspondientes tablas, derivado del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. **Ir a texto**

Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. **Ir a texto**

Resolución de 6 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU. **Ir a texto**

Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024. **Ir a texto**

Resolución de 29 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre creación de un complemento salarial para los docentes de los ciclos formativos de grado superior de los centros privados del ámbito de la Comunidad de Madrid para el curso escolar 2021-2022, derivado del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. **Ir a texto**

Resolución de 29 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. **Ir a texto**

AUTONÓMICA

Aragón

RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2022, de la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (años 2021-2023).
Ir a texto

Asturias

Resolución de 28 de septiembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. **Ir a texto**

Illes Balears

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial de Vehicles de lloguer sense conductor i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001835011996). **Ir a texto**

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial del Transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000845011982). **Ir a texto**

Catalunya

RESOLUCIÓ EMT/2969/2022, de 27 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, relatiu a la modificació de l'article 37.1 del VI Conveni (codi de conveni núm. 79000692011994).
Ir a texto

RESOLUCIÓ EMT/2970/2022, de 27 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, relatiu a la modificació de l'article 41.5 del VI Conveni (codi de conveni núm. 79000692011994). Ir a texto

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya. Ir a texto

Extremadura

Resolución de 11 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de sector "Comercio textil de la provincia de Badajoz". Ir a texto

Resolución de 10 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación de la sentencia n.º 635/2022, de 29 de septiembre de 2022, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, sobre impugnación de oficio del Convenio Colectivo para el sector de Comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2021-2022. Ir a texto

JURISPRUDENCIA
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACCESO A LA FUNCION PUBLICA

STC 100/2022. Ir a texto

Sala Segunda. Sentencia 100/2022, de 12 de septiembre de 2022 Recurso de amparo 4042-2018. Promovido por la Asociación de Profesores Superiores de Música de Andalucía en relación con la Orden de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, de 16 de marzo de 2017, por la que se convoca un procedimiento selectivo para el acceso al cuerpo de catedráticos de Música y Artes Escénicas, y las resoluciones de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, que inadmitieron la impugnación de aquella.

Vulneración del derecho de acceso a las funciones públicas: nulidad de la convocatoria de procedimiento selectivo que no contempla como mérito la evaluación positiva de la actividad docente y que no considera acreditada la formación y capacidad de tutela en las investigaciones artísticas de los aspirantes que hayan desempeñado temporalmente las funciones de catedrático de Música y Artes Escénicas

COMPETENCIAS FUNCION PUBLICA

STC 114/2022. Ir a texto

Cuestión de inconstitucionalidad 3853-2022. Planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 4 de Oviedo, en relación con la disposición transitoria primera, apartado segundo, de la Ley de la Junta General del Principado de Asturias 2/2007, de 23 de marzo, de coordinación de policías locales.

Competencias sobre función pública y policías locales: nulidad del precepto legal autonómico que establece una dispensa de titulación para la promoción interna de los policías locales (STC 171/2020).

STC 116/2022. Ir a texto

Cuestión de inconstitucionalidad 5344-2021. Planteada por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Santa Cruz de Tenerife, respecto del artículo 1 de la Ley del Parlamento de Canarias 18/2019, de 2 de diciembre, de medidas urgentes de ordenación del empleo público en las administraciones canarias.

Competencias sobre función pública: nulidad del precepto legal autonómico que establece la adscripción temporal a su primer destino para los funcionarios de carrera de nuevo ingreso.

DISCRIMINACION DISCAPACIDAD

STC 111/2022. Ir a texto

Recurso de amparo 548-2021. Promovido por don Antonio Hijazo García respecto de las sentencias dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Aragón y un juzgado de ese mismo orden jurisdiccional de Zaragoza que desestimaron su demanda de reconocimiento de la situación de incapacidad permanente absoluta.

Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de discapacidad: STC 172/2021 (diferencia de trato no prevista normativamente y carente de justificación objetiva y razonable, derivada exclusivamente de haber accedido a la situación de jubilación anticipada a causa de la situación de discapacidad). Voto particular.

PROTECCION DE DATOS

STC 105/2022. Ir a texto

Recurso de amparo 229-2021. Promovido por don M.J.L., respecto de las resoluciones dictadas por las salas de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional que estimaron la impugnación de la resolución de la directora de la Agencia Española de Protección de Datos por la que se instaba a Google, Inc., para que adop-

tara las medidas necesarias a fin de que el nombre del solicitante no se asociara en los resultados de su motor de búsqueda a una dirección de página de internet.

Vulneración del derecho a la protección de datos personales: STC 89/2022 (inexistencia de un interés público prevalente en la indexación de opiniones críticas sobre el desarrollo de la actividad profesional de un empresario del sector inmobiliario). Voto particular.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: PRUEBA

STC 119/2022. Ir a texto

Recurso de amparo 7211-2021. Promovido por Saltoki Araba, S.A., en relación con las resoluciones dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en proceso por despido.

Vulneración de los derechos a la utilización de los medios de prueba pertinentes y a un proceso con todas las garantías, en conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva: resoluciones judiciales que, sin un verdadero motivo jurídico, declaran improcedente la prueba videográfica aportada por la empresa y admitida en la instancia. Voto particular.

JURISPRUDENCIA
TRIBUNAL SUPREMO

ASISTENCIA SANITARIA
STS 29-9-2022. Ir a texto

Roj:STS3528/2022-ECLI:ES:TS:2022:3528
No de Recurso: 2421/2019
No de Resolución: 788/2022
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Asistencia sanitaria: prestada por Mutua colaboradora de la Seguridad Social. Existe obligación de reintegro que tiene el Servicio de Salud, respecto de la asistencia sanitaria prestada por enfermedad común, sin que para ello sea exigible que dicha Entidad Colaboradora deba acudir previamente al INSS para determinar la contingencia que ni tan siquiera ha sido cuestionada en su momento por el Servicio de Salud.

CLASIFICACION PROFESIONAL
STS 27-9-2022. Ir a texto

Roj:STS3536/2022-ECLI:ES:TS:2022:3536
No de Recurso: 1738/2020
No de Resolución: 777/2022
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Clasificación profesional: el encuadramiento en uno de los grupos profesionales, establecidos en el convenio colectivo de aplicación al momento de la contratación, constituye una obligación de tracto único, y no es una obligación de tracto sucesivo, como defiende el recurrente. La prolongación en el tiempo del indebido encuadramiento inicial no permite impugnarlo en cualquier momento, porque se activan los plazos prescriptivos, previstos en el art. 59.1 y 2 ET. Reitera doctrina: STS 12 de abril de 2005, rcud. 1739/2004.

COMPLEMENTO POR MATERNIDAD
STS 4-10-2022. Ir a texto

Roj:STS3538/2022-ECLI:ES:TS:2022:3538
No de Recurso: 222/2020
No de Resolución: 794/2022
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Complemento de maternidad: Pensión de Gran invalidez reconocida tras 01/01/16 por agravación de una pensión de Incapacidad permanente total reconocida antes de que la Ley 48/2015 instaurase dicho complemento. La actora no tiene derecho al complemento. Si a la actora se le reconoció una revisión por agravación del grado de incapacidad permanente total derivado de enfermedad común que se le había

reconocido en fecha 16 de marzo de 2015, debemos concluir que el hecho causante de la pensión de incapacidad permanente es anterior al 1 de enero de 2016, por lo que no cabe acceder al reconocimiento del complemento por maternidad propugnado.
Voto particular de Excma. Sra. Doña Rosa María Virolés Piñol

CONCILIACION VIDA FAMILIAR STS 4-10-2022. Ir a texto

Roj:STS3548/2022-ECLI:ES:TS:2022:3548
No de Recurso: 574/2019
No de Resolución: 795/2022
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
Resumen: Conciliación vida familiar y laboral: en los casos de reducción de jornada por guarda legal (artículo 36.7 ET), no procede aplicar la disminución proporcional del complemento salarial de asistencia y puntualidad que perciben las personas trabajadoras de la empresa no tiene justificación que un complemento que incentiva la asistencia y el cumplimiento del horario se percibe en menor cuantía por tener una jornada reducida. Si la persona trabajadora con menor jornada asiste al trabajo y cumple con su horario tiene derecho a la integridad del complemento de asistencia y puntualidad, pues dicho complemento retribuye que cada persona trabajadora asista al trabajo y cumpla su horario. Y una persona trabajadora con jornada reducida que asista al trabajo y cumpla su horario tiene que tener lógicamente el derecho a percibir un complemento que incentiva, precisamente, el cumplimiento de la jornada y del horario. Lo que el complemento exige es este cumplimiento de la jornada y del horario, por lo que carece de sentido que la persona trabajadora que haya alcanzado ese cumplimiento de su jornada y de su horario perciba el complemento en una cuantía inferior. La naturaleza del complemento no está en función del tiempo trabajado, sino del puntual cumplimiento de la jornada de trabajo y del horario que tenga cada persona trabajadora, de manera que, si se cumple con esa jornada de trabajo y con ese horario, las personas trabajadoras con reducción de jornada no deben sufrir la minoración proporcional de dicho complemento.

4. Debemos de recordar, finalmente, que la evidencia empírica acredita, todavía hoy, que son las mujeres quienes mayoritariamente ejercen el derecho a la reducción de jornada por guarda legal reconocido en el artículo 37.6 ET. De ello cabe inferir que la interpretación del complemento convencional de asistencia y puntualidad en los casos de reducción de jornada por guarda legal tiene relevancia contemplada desde las normas sobre discriminación. En consecuencia, también la perspectiva de género a la que hace referencia el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que esta Sala Cuarta viene aplicando con reiteración, conduce a interpretar el complemento convencional en el sentido que hemos expuesto en los anteriores apartados del presente fundamento de derecho

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS STS 6-10-2022. Ir a texto

Roj:STS3649/2022-ECLI:ES:TS:2022:3649
No de Recurso: 35/2021
No de Resolución: 815/2022
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Convenio colectivo: Se aplica el convenio de limpieza y no el de dependencia. La empresa es la adjudicataria del servicio de limpieza y lavandería en las residencias para personas mayores que el or-

ganismo autónomo adscrito a la Consejería de Bienestar Social del Principado de Asturias, Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias (ERA), tiene en Oviedo, Avilés y Lastres. Y son esas actividades de limpieza las únicas que realizan los trabajadores afectados por el conflicto, sin que estos empleados realicen tarea alguna de atención a las personas dependientes o de desarrollo de la promoción de su autonomía personal.

De conformidad con el vigente artículo 42.6 ET, el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de "la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata". Y ello, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a los dispuesto en el título III ET, lo que ya hemos visto que no es el caso en el presente supuesto porque la actividad de limpieza que realizan los trabajadores está incluida obviamente en el convenio de limpieza. O salvo que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, lo que no consta que suceda en el actual supuesto ni se alegado en momento alguno.

El caso es que el criterio del vigente artículo 42.6 ET (la aplicación del convenio sectorial de "la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata") coincide con el criterio de la STS 438/2020, 11 de junio de 2020 (rec. 9/2019), de la "la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata."

CONVENIOS COLECTIVOS STS 13-9-2022. Ir a texto

Roj:STS3348/2022-ECLI:ES:TS:2022:3348
No de Recurso: 10/2021
No de Resolución: 718/2022
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Convenio colectivo: Las cuatro empresas demandantes, una de las cuales se dedica a limpieza de edificios y locales y rige sus relaciones laborales por el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Las Palmas, siendo las tres restantes empresas multiservicios, que regulan sus relaciones laborales mediante convenio propio de empresa, no han sido lesionadas gravemente, porque el convenio colectivo de hostelería de la provincia de Las Palmas incluyera en su ámbito de aplicación a las empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realizasen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encontrasen prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I, aunque el propio convenio excluya de esta obligación aquellos servicios o tareas especializadas, prestados por trabajadores o trabajadoras cuya categoría profesional y/o funciones no se encuentren incluidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

Es claro, por tanto, que los negociadores del convenio han querido que la externalización de los servicios, actividades o tareas propios del servicio de hostelería, que incluye los servicios generales de limpieza, asegure que los trabajadores afectados disfruten de las mismas condiciones que si no se hubiera producido dicha externalización. Consiguientemente, cuando se produzca la externalización, la empresa principal estará obligada a garantizar dicha equiparación, lo cual comporta necesariamente, como defiende la sentencia recurrida, que el cumpli-

miento de dicha obligación repercuta en el precio de la contrata.
Así pues, constatada dicha obligación convencional, exigible directamente a las empresas principales, puesto que así lo pactaron sus representantes en la negociación del convenio, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET, no cabe alegar quebranto o perjuicio real y efectivo, que justifique la declaración de lesividad del convenio, cuando ambas mercantiles, eludiendo dicha obligación convencional, suscriban contratos mercantiles en los que se eluda el cumplimiento del compromiso pactado convencionalmente, como reclama ahora Canariline, SL. De este modo, una vez pactado legitimante en el convenio la equiparación mencionada, las empresas principales, cuando pretendan externalizar servicios, actividades o tareas propios del servicio de hostelería, incluidos los servicios generales de limpieza, conscientes de que las empresas contratistas deben aplicar el convenio, no pueden, sin contravenir lo pactado, convenir condiciones inferiores a dicho compromiso, asumiendo los correspondientes costes, en cuyo caso no se producirán quebrantos o perjuicios para las empresas contratistas o subcontratistas.

DESEMPLEO
STS 7-9-2022. Ir a texto

Roj: STS 3381/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3381
No de Recurso: 2690/2019
No de Resolución: 702/2022
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Desempleo: Cuando el SEPE acude ante el Juzgado de lo Social activando la facultad contemplada en el artículo 146 LRJS debe respetar el plazo de prescripción de cuatro años establecido en su apartado 3, sin que sea posible posponer su inicio al momento en que el Organismo gestor del desempleo accede al conocimiento de datos o hechos que afectan a los derechos indebidamente reconocidos

STS 27-9-2022. Ir a texto

Roj: STS 3659/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3659
No de Recurso: 1808/2019
No de Resolución: 770/2022
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Desempleo: “el tope cuantitativo de ingresos (la totalidad del salario mínimo interprofesional en la legalidad anterior, y el 75 por ciento del mismo en la actualmente vigente) legalmente previsto como requisito para lucrar el subsidio que nos ocupa está referido en exclusiva al beneficiario que pretende el subsidio por desempleo, sin que el cómputo del indicado tope quede condicionado al número de miembros que integran la unidad familiar, de tal suerte que para tener derecho al repetido subsidio hay un primer requisito, consistente en que el solicitante carezca de rentas propias de cualquier naturaleza que superen la aludida cuantía, y sólo cuando este requisito “sine qua non” ha sido superado, es cuando pueden acreditarse cargas familiares”.

Esta es la forma correcta de operar, que no la de comenzar por dividir los ingresos del beneficiario por el total de integrantes de la unidad familiar, para comprobar posteriormente si la cantidad resultante supera aquel tope legal.

DESPIDO COLECTIVO
STS 7-9-2022. Ir a texto

Roj: STS 3461/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3461
No de Recurso: 104/2022
No de Resolución: 713/2022
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Despido colectivo: se desestima la nulidad por no existir el incumplimiento del periodo previo de negociaciones ante la celebración de diversas reuniones en esa fase previa, en las que se entregaron varios documentos, y se negoció de buena fe. Se hicieron propuestas para reducir el impacto en el volumen de empleo y minorar las consecuencias.

Reitera doctrina: SSTS de 21.10.2020, rec. 38/2020, 18.11.2020, rec. 23/2020, 15 de julio de 2021, rec. 68/202

EXCEDENCIA VOLUNTARIA
STS 7-9-2022. Ir a texto

Roj: STS 3353/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3353
No de Recurso: 3313/2019
No de Resolución: 703/2022
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: Excedencia voluntaria: el trabajador excedente voluntario, cuyo puesto de trabajo continúa vacante, sin que la empresa haya intentado su cobertura con arreglo al convenio y, habiendo realizado contrataciones temporales de puestos del mismo nivel que el demandante, tiene derecho a la reincorporación a la empresa , sin que pueda defenderse -como pretende la empresa- que no procede dicha reincorporación hasta que no se cumpla el procedimiento de reincorporación de excedentes regulado en el convenio.

IGUALDAD
STS 6-10-2022. Ir a texto

Roj: STS 3661/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3661
No de Recurso: 3170/2019
No de Resolución: 811/2022
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Derecho de igualdad: al trabajador le corresponde percibir las cantidades reclamadas por las diferencias salariales existentes entre el salario percibido y el previsto en el convenio colectivo de aplicación (del personal del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor), es decir, entre lo que le abonan siendo personal temporal y lo que corresponde a los trabajadores fijos según la norma convencional.
Vulneración del derecho a la igualdad las diferencias retributivas entre el personal fijo y el personal temporal no son compatibles con el art. 14 CE, de manera que, un tratamiento “que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como “trabajadores fijos” o “trabajadores de plantilla”, en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de “trabajador pleno” de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal, son claramente discriminatorias, como ha defendido STC 104/2004, de 28/Junio.
Reitera doctrina: STS 07/02/2022, RCUD 4371/2018

JORNADA
STS 26-9-2022. Ir a texto

Roj: STS 3452/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3452
No de Recurso: 111/2020
No de Resolución: 763/2022
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Tiempo de trabajo: guardas de presencia física de conductores de ambulancias. Las horas de presencia, entendiendo por estos el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, computan como tiempo de trabajo efectivo

LIBERTAD SINDICAL
STS 6-10-2022. Ir a texto

Roj: STS 3647/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3647
No de Recurso: 150/2021
No de Resolución: 808/2022
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Libertad sindical: Los afiliados a CC. OO en la entidad financiera Caja Rural Central S.C.C - tienen derecho a constituir una sección sindical estatal de empresa y la empresa vulneró su libertad sindical al impedírselo.

La empresa, probablemente tras darse cuenta de que su inicial argumento para oponerse a la constitución de la sección sindical no se adecuaba a la doctrina de esta Sala, como hemos expuesto en los apartados 3 a 5 del presente fundamento de derecho, recurrió en el acto del juicio al nuevo argumento de que aquella constitución no había respetado los estatutos sindicales. Pero, frente a lo sucedido en la STS 154/2020, 19 febrero 2020 (rec. 69/2018), y por utilizar los términos de la ya citada STS 944/2016, 10 de noviembre de 2016 (rec. 12/2016), en el presente caso no se daba ninguna discrepancia entre los diversos “estamentos” del sindicato, pues todos ellos estaban a favor de la constitución de la sección sindical, sino que le empresa utiliza el argumento del incumplimiento de los estatutos sindicales con la única finalidad de evitar aquella constitución y el correspondiente reconocimiento del delegado sindical.

NEGOCIACION COLECTIVA
STS 6-10-2022. Ir a texto

Roj: STS 3642/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3642
No de Recurso: 29/2021
No de Resolución: 814/2022
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Negociación colectiva: Vulneración inexistente. No se le ha excluido de la negociación, ni se ha limitado su participación en términos que puedan calificarse como una vulneración de tal derecho, ni es de apreciar la existencia de una eventual mala fe en la actuación empresarial que pudiere conducir a ese resultado.

Ya hemos visto que la sentencia recurrida declara probado que se habían celebrado varias reuniones entre la empresa y el CI, en las que se habló de la conveniencia de regular el horario y jornada de trabajo excluido del convenio colectivo que realizaban los trabajadores adscritos al concreto programa de televisión sobre el que versa el litigio, con lo que el sindicato demandante ha tenido la plena y perfecta oportunidad de preparar y presentar todas las propuestas que entendiere conveniente a tal respecto. El contenido de aquellas reunio-

nes no permite vislumbrar el más mínimo indicio del que pudiere deducirse que se limitó la posibilidad de presentar cualquier propuesta o sugerencia sobre esa problemática.

Y si bien es verdad que en la convocatoria realizada el 25 de mayo para la celebración de la reunión convocada el 5 de junio, no se hizo constar ningún concreto orden del día, no lo es menos que el día 3 la empresa envía al CI su propuesta sobre jornadas/ franjas horarias, reiterando la necesidad de adecuar los horarios, proponiendo la incorporación al convenio colectivo de un horario especial para la programación matutina.

En consecuencia, el sindicato recurrente conocía perfectamente el contenido y objeto de dicha reunión, y podía haber elaborado cualquier propuesta que quisiere presentar en la misma, sin que en el recurso haya ni tan siquiera plasmado que pudiere tener alguna clase de propuesta en estudio y que no hubiere dispuesto de tiempo suficiente para culminarla.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACION PUBLICA
STS 7-9-2022. Ir a texto

Roj: STS 3350/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3350
No de Recurso: 17/2021
No de Resolución: 708/2022
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Personal laboral administración pública: desigualdad de trato injustificada. Derecho del personal investigador contratado laboral de las Universidades Autónoma de Madrid, Complutense de Madrid, Carlos III de Madrid, Rey Juan Carlos y Alcalá a ver actualizadas sus retribuciones para el ejercicio 2018 en los mismos términos que los aplicados para el resto del personal laboral de estas universidades en aplicación de lo regulado en el artículo 18 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018

STS 4-10-2022. Ir a texto

Roj: STS 3637/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3637
No de Recurso: 1318/2019
No de Resolución: 797/2022
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Personal Laboral Administración Pública: Relación laboral especial de artistas. la regulación de la relación laboral especial de artistas, en cuanto permite ampliamente la contratación temporal, no excluye la aplicabilidad del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores en un supuesto de sucesivos contratos temporales suscritos entre las partes al amparo del Real Decreto 1435/1985. Condición de indefinido no fijo.

SALARIOS
STS 29-9-2022. Ir a texto

Roj: STS 3532/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3532
No de Recurso: 296/2020
No de Resolución: 793/2022
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Complementos salariales: la reducción unilateralmente decidida por la entidad empleadora del complemento retributivo no supuso en puridad una modificación sustancial de las condiciones de trabajo *ex* artículo 41 ET, sino un claro incumplimiento empresarial de su obligación en materia salarial, con la consiguiente vul-

neración del derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada (artículo 4.2 f) ET).

3. Esa incumplida obligación salarial es una obligación de tracto sucesivo y, como recordara, entre otras y citando anteriores precedentes, la STS 13 de noviembre de 2013 (rec. 63/2013), dictada por la entonces denominada Sala General, en las obligaciones de tracto sucesivo (en el caso se trataba del abono del complemento de antigüedad) “no prescribe el derecho al complemento cuestionado, sino el derecho a reclamar las cantidades vencidas y no cobradas, ni exigidas”.

SUCESION DE EMPRESAS

STS 7-9-2022. Ir a texto

Roj: STS 3350/2022 -
ECLI:ES:TS:2022:3350
No de Recurso: 17/2021
No de Resolución: 708/2022
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Personal laboral administración pública: desigualdad de trato injustificada. Derecho del personal investigador contratado laboral de las Universidades Autónoma de Madrid, Complutense de Madrid, Carlos III de Madrid, Rey Juan Carlos y Alcalá a ver actualizadas sus retribuciones para el ejercicio 2018 en los mismos términos que los aplicados para el resto del personal laboral de estas universidades en aplicación de lo regulado en el artículo 18 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018

JURISPRUDENCIA
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Rec: 748/2022

VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. PRESCRIPCIÓN. DIES A QUO.

Accede a la sentencia

La Sala anula la sentencia del Juzgado de lo Social que había apreciado la prescripción de la acción para reclamar daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales cuya declaración reclama. Argumenta que el *dies a quo* no se sitúa en la carta de despido en la que se contenían afirmaciones que podrían quebrantar el honor y dignidad personal y profesional del actor, o en la querella formulada frente a él, pues la pretendida vulneración se mantiene en el tiempo trascendiendo a esas dos actuaciones y sólo en el momento en el que se dicta el auto de sobreseimiento en el procedimiento penal seguido respecto del trabajador es cuando éste tiene un conocimiento cabal y preciso de los hechos y cuando puede darse por finalizada la pervivencia y continuidad de la vulneración defendida, situándose en dicho momento el *dies a quo* del plazo de prescripción.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Rec: 695/22

EXTINCIÓN DE RELACIÓN LABORAL. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. REGULACIÓN CONVENCIONAL. DESPIDO IMPROCEDENTE.

Accede a la sentencia

La Sala, aplicando la cláusula de salvaguarda para materias no reguladas en el Acuerdo/Convenio 2019/2020 del Ayuntamiento demandado para aquéllas materias no reguladas por éste, considera aplicable el art.81.6 del Convenio Colectivo Único precedente al A/C actual, en el que se regulaba expresamente que los trabajadores con declaración firme de incapacidad permanente total (no previsiblemente revisable por mejoría) serían adscritos a puesto de trabajo vacante de distinta categoría profesional a la ostentada y acorde con su incapacidad. Declara como despido improcedente el cese operado por la parte demandada con base en el art. 49.11 e) ET.

IGUALDAD DE TRATO

STJUE 20-10-2022. Ir a texto

Prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2, apartados 1 y 2 — Prohibición de discriminación por razón de la edad — Normativa nacional que tiene como efecto que la retribución percibida por determinados magistrados sea más elevada que la de otros magistrados del mismo rango y que ejercen las mismas funciones — Artículo 1 — Objeto — Carácter exhaustivo de las discriminaciones enumeradas»
En el asunto C301/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Oradea (Tribunal Superior de Oradea, Rumanía), mediante resolución de 12 de abril de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de mayo de 2021, en el procedimiento entre Curtea de Apel Alba Iulia y otros y YF y otros, con intervención de: Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării, Tribunalul Cluj,

El Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

1) El artículo 2, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no es aplicable a una normativa nacional que, tal como ha sido interpretada por una jurisprudencia nacional vinculante, lleva a que la retribución percibida por determinados magistrados que entraron en funciones después de la entrada en vigor de dicha normativa sea inferior a la de magistrados que entraron en funciones antes de la entrada en vigor de esa misma normativa, siempre que de ello no resulte discriminación directa o indirecta alguna por razón de la edad.

2) La Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que solo se opone a una discriminación cuando esta se basa en alguno de los motivos expresamente enumerados en su artículo 1.

LIBERTAD RELIGIOSA

STJUE 13-10-2022. Ir a texto

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones — Norma interna de una empresa privada que prohíbe cualquier manifestación de convicciones religiosas, filosóficas o políticas en el lugar de trabajo — Prohibición que abarca la manifestación de esas convicciones verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma — Uso de una prenda de vestir con connotaciones religiosas»

En el asunto C344/20, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunal de lo Laboral Francófono de Bruselas, Bélgica), mediante resolución de 17 de julio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de julio de 2020, en el procedimiento entre L.F. y S.C.R.L., el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

1) El artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que los términos «religión o convicciones» que figuran en él constituyen un solo y único motivo de discriminación, que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales.

2) El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad de religión y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa «por motivos de religión o convicciones» en el sentido de dicha Directiva, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada.

3) El artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que disposiciones nacionales que garantizan la transposición

de esa Directiva al Derecho nacional, que se interpretan en el sentido de que las convicciones religiosas y las convicciones filosóficas constituyen dos motivos de discriminación distintos, puedan tenerse en cuenta como «disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en [dicha Directiva]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva.

PROTECCION DATOS PERSONALES

STJUE 20-10-2022. Ir a texto

«Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 5, apartado 1, letras b) y e) — Principio de "limitación de la finalidad" — Principio de "limitación del plazo de conservación" — Creación, a partir de una base de datos existente, de una base de datos para realizar pruebas y corregir errores — Tratamiento ulterior de los datos — Compatibilidad del tratamiento ulterior de los datos con los fines de su recogida inicial — Plazo de conservación relativo a esos fines»
En el asunto C77/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Fővárosi Törvényszék (Tribunal General de la Capital, Hungría), mediante resolución de 21 de enero de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de febrero de 2021, en el procedimiento entre Digi Távközlési és Szolgáltató Kft. y Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság,
el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) El artículo 5, apartado 1, letra b), del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que el principio de «limitación de la finalidad», definido en esa disposición, no se opone a que el responsable del tratamiento registre y conserve, en una base de datos creada para realizar pruebas y corregir errores, datos personales previamente recogidos y conservados en otra base de datos, siempre y cuando el tratamiento ulterior sea compatible con los fines específicos para los que se recogieron inicialmente los datos personales, extremo que ha de determinarse a la luz de los criterios establecidos en el artículo 6, apartado 4, del mismo Reglamento.

2) El artículo 5, apartado 1, letra e), del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que el principio de «limitación del plazo de conservación», establecido en esa disposición, se opone a que el responsable del tratamiento conserve, en una base de datos creada para realizar pruebas y corregir errores, datos personales recogidos previamente para otros fines,

durante un período superior al necesario para la realización de las pruebas y la corrección de los errores.

STJUE 20-10-2022. Ir a texto

«Procedimiento prejudicial — Protección de datos de carácter personal — Reglamento (UE) 2016/679 — Ámbito de aplicación — Artículo 2, apartado 2, letra a) — Concepto de "actividad no comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión" — Elecciones nacionales y europeas — Artículo 6, apartado 1, letra e) — Licitud del tratamiento — Artículo 58 — Acto adoptado por las autoridades de control que limita o, en su caso, prohíbe la grabación de vídeo durante la comprobación de los resultados de la votación en los colegios electorales»

En el asunto C306/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Varhoven administrativen sad (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bulgaria), mediante resolución de 23 de abril de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de mayo de 2021, en el procedimiento entre Komisia za zashtita na lichnite danni, Tsentralna izbiratelna Komisia y Koalitsia «Demokratichna Bulgaria — Obedinenie», el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

1) El artículo 2, apartado 2, letra a), del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que el tratamiento de datos personales en el contexto de la organización de elecciones en un Estado miembro no está excluido del ámbito de aplicación de ese Reglamento.

2) El artículo 6, apartado 1, letra e) y el artículo 58 del Reglamento 2016/679, deben interpretarse en el sentido de que estas disposiciones no se oponen a que las autoridades competentes de un Estado miembro adopten un acto administrativo de aplicación general que establezca la limitación o, en su caso, la prohibición de la grabación de vídeo durante la comprobación de los resultados de la votación en las oficinas electorales con ocasión de las elecciones en ese Estado miembro.

SEGURIDAD SOCIAL MIGRANTES

STJUE 29-9-2022. Ir a texto

Procedimiento prejudicial — Seguridad social de los trabajadores migrantes — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Coordinación de los sistemas de seguridad social — Prestaciones familiares — Pago retroactivo — Traslado del beneficiario a

otro Estado miembro — Artículo 81 — Concepto de “petición” — Artículo 76, apartado 4 — Obligación recíproca de información y cooperación — Incumplimiento — Plazo de prescripción de doce meses — Principio de efectividad»

En el asunto C3/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la High Court (Tribunal Superior, Irlanda), mediante resolución de 30 de noviembre de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de enero de 2021, en el procedimiento entre FS y The Chief Appeals Officer, The Social Welfare Appeals Office, The Minister for Employment Affairs, The Minister for Social Protection,
El Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

1) El artículo 81 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social debe interpretarse en el sentido de que: el concepto de «petición», a que se refiere dicha disposición, incluye únicamente la petición presentada por una persona que haya hecho uso de su derecho a la libre circulación ante las autoridades de un Estado miembro que no es competente en virtud de las normas de conflicto establecidas en dicho Reglamento. Por consiguiente, este concepto no incluye ni la petición inicial presentada con arreglo a la legislación de un Estado miembro por una persona que aún no haya hecho uso de su derecho a la libre circulación, ni el pago periódico, por parte de las autoridades de dicho Estado miembro, de una prestación que, en el momento de dicho pago, normalmente se adeuda por otro Estado miembro.

2) El Derecho de la Unión, y más concretamente el principio de efectividad, no se opone a la aplicación de una normativa nacional que somete el efecto retroactivo de una petición de prestaciones familiares a un plazo de prescripción de doce meses, ya que dicho plazo no hace prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio, por parte de los trabajadores migrantes interesados, de los derechos que les confiere el Reglamento n.º 883/2004.

STJUE 13-10-2022 (713/20). Ir a texto

«Procedimiento prejudicial — Seguridad social de los trabajadores migrantes — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 11, apartado 3, letras a) y e) — Persona que reside en un Estado miembro y que ejerce una actividad por cuenta ajena en otro Estado miembro — Contrato(s) de trabajo celebrado(s) con una sola empresa de trabajo temporal — Misiones de trabajo temporal — Intervalos — Determinación de la normativa aplicable durante los intervalos entre misiones de trabajo temporal — Cese de la relación laboral»

En el asunto C713/20, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Centrale Raad van Beroep (Tribunal Central de Apelación, Países Bajos), mediante resolución de 17 de diciembre de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de diciembre de 2020, en el procedimiento entre Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank y X, e Y y Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 11, apartado 3, letras a) y e), del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que una persona que resida en un Estado miembro y realice, por medio de una empresa de trabajo temporal establecida en otro Estado miembro, misiones de trabajo temporal en el territorio de ese otro Estado miembro estará sujeta, durante los intervalos entre las citadas misiones de trabajo, a la legislación nacional del Estado miembro en el que reside, siempre que, en virtud del contrato de trabajo temporal, la relación laboral cese durante esos intervalos.

STJUE 13-10-2022 (199/21). Ir a texto

«Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículos 67 y 68 — Prestaciones familiares — Derecho a prestaciones en virtud de una pensión — Titular de pensiones abonadas por dos Estados miembros — Estado(s) miembro(s) en el/los que dicho titular tiene derecho a prestaciones familiares — Reglamento (CE) n.º 987/2009 — Artículo 60, apartado 1, tercera frase — Normativa de un Estado miembro que prevé la concesión de prestaciones familiares al progenitor en cuyo hogar vive el hijo — Ausencia de solicitud de concesión de esas prestaciones por parte de dicho progenitor — Obligación de tramitar la solicitud presentada por el otro progenitor — Requerimiento de devolución de las prestaciones familiares pagadas al otro progenitor — Procedencia»

En el asunto C199/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesfinanzgericht (Tribunal Federal de lo Tributario, Austria), mediante resolución de 19 de marzo de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 30 de marzo de 2021, en el procedimiento entre DN y Finanzamt Österreich, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

1) El artículo 67, segunda frase, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que, cuando una persona percibe pensiones en dos Estados miembros, esta persona tiene derecho a las prestaciones familiares con arreglo a la legislación de ambos Estados miembros. Cuando la percepción de tales prestaciones en uno de esos Estados miembros esté excluida en virtud de la legislación nacional, no se aplicarán las normas

de prioridad previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 68 de dicho Reglamento.

2) El artículo 60, apartado 1, tercera frase, del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento n.º 883/2004, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite la recuperación de las prestaciones familiares que, cuando el progenitor que tiene derecho a ellas en virtud de dicha normativa no ha presentado ninguna solicitud, se han concedido al otro progenitor, cuya solicitud ha sido tramitada con arreglo a dicha disposición por la institución competente y que soporta de hecho exclusivamente la carga económica ligada a la manutención del hijo.

SOCIEDAD ANONIMA EUROPEA

STJUE 18-10-2022. Ir a texto

Procedimiento prejudicial — Política social — Sociedad anónima europea — Directiva 2001/86/CE — Implicación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones de las sociedades anónimas europeas — Artículo 4, apartado 4 — Sociedad anónima europea constituida mediante transformación — Contenido del acuerdo negociado — Elección de los representantes de los trabajadores como miembros del consejo de control — Procedimiento de elección que prevé una votación separada para los representantes de los sindicatos»

En el asunto C677/20, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 18 de agosto de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de diciembre de 2020, en el procedimiento entre Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), ver.di — Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft y SAP SE, SEBetriebsrat der SAP SE, con intervención de: Konzernbetriebsrat der SAP SE, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 4, apartado 4, de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, debe interpretarse en el sentido de que el acuerdo sobre las normas de implicación de los trabajadores aplicable a una sociedad anónima europea (SE) constituida mediante transformación al que se refiere dicha disposición debe prever una votación separada para elegir, como representantes de los trabajadores en el consejo de control de la SE, a una determinada proporción de candidatos propuestos por los sindicatos cuando el Derecho nacional aplicable exija tal votación separada en el caso de la composición del consejo de control de la sociedad que vaya a transformarse en SE, debiendo respetarse, en el contexto de tal votación, la igualdad de trato entre los trabajadores de dicha sociedad, de sus filiales y de sus establecimientos y entre los sindicatos ahí representados.

JURISPRUDENCIA
TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 13-10-2022 (Bouton vs Francia). Ir a texto

Art 10 • Libertad de expresión • Suspensión de la pena de prisión por exhibición sexual en el caso de una activista de Femen actuando con el torso desnudo en una iglesia denunciando la posición de la Iglesia Católica sobre el aborto • Margen de apreciación atenuado • En un equilibrio inadecuado de los intereses en juego y no conforme a los criterios establecidos por el Tribunal Europeo • Sanción desproporcionada

NO DISCRIMINACIÓN

STEDH 11-10-2022 (Beeler vs. Suiza). Ir a texto

Art 14 (+ Art 8) • Supresión discriminatoria de la pensión de cónyuge supérstite percibida por el viudo que se dedicó enteramente a sus hijos, una vez cumplida la mayoría de edad el menor, mientras que las viudas en la misma situación continuaron percibiendo dicha pensión • Vida familiar • Clarificación de los criterios que especifican o circunscriben las prestaciones sociales que entran en el ámbito del art 8 • Enfoque adoptado en Konstantin Markin c. Rusia [GC] siguió en este caso • Beneficio destinado a promover la vida familiar y que necesariamente ha tenido un impacto en la organización de la vida familiar del solicitante y, por lo tanto, entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 8 • Términos de la pensión del cónyuge supérstite basados en consideraciones obsoletas y supuestos • Regreso al mercado laboral igualmente difícil para personas de ambos sexos de la edad del solicitante, después de varios años sin empleo • Ausencia de indicación de que la supresión de la pensión habría afectado al solicitante en menor medida que a una viuda en circunstancias comparables • Estrecho margen de apreciación • Ausencia de consideraciones “muy fuertes” o “razones particularmente fuertes y convincentes” que justifiquen la diferencia de trato basada en el sexo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OIT NEWS

Normas de la OIT mejoran la protección de los trabajadores marítimos. Ir a texto

La justicia social y la igualdad estarán en el centro de mi mandato, dice el nuevo Director General de la OIT. Ir a texto

El trabajo decente, base de la justicia social. Ir a texto

El Director General de la OIT pide protección social y salarios mínimos para responder a la crisis del costo de la vida. Ir a texto

La OIT publicará un nuevo informe sobre el impacto de las crisis económicas y geopolíticas en el mundo del trabajo. Ir a texto

Los sindicatos adoptan una conclusión para una economía justa y un trabajo decente en el Sudeste Asiático. Ir a texto

Se necesita una protección más eficaz para los denunciantes de irregularidades del sector público. Ir a texto

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Calendario estadístico

Índices de producción industrial. Ir a texto

Atlas de distribución de renta de los hogares. Ir a texto

Índice de precios de consumo. Ir a texto

Índice de precios de consumo armonizado. Ir a texto

Estimación de defunciones semanales. 29 de agosto a 2 de octubre de 2022. Ir a texto

Estimación mensual de nacimientos. Agosto de 2022. Ir a texto

Encuesta a las personas sin hogar. Año 2022. Ir a texto

Estadística de flujos de la población activa. Ir a texto

Encuesta de población activa. Ir a texto

Estadística de transmisiones de derechos de la propiedad. Agosto de 2022. Ir a texto

Estadística de hipotecas. Agosto de 2022. Ir a texto

Encuesta de comercio internacional de servicios. Año 2021. Ir a texto

IPC (indicador adelantado). Ir a texto

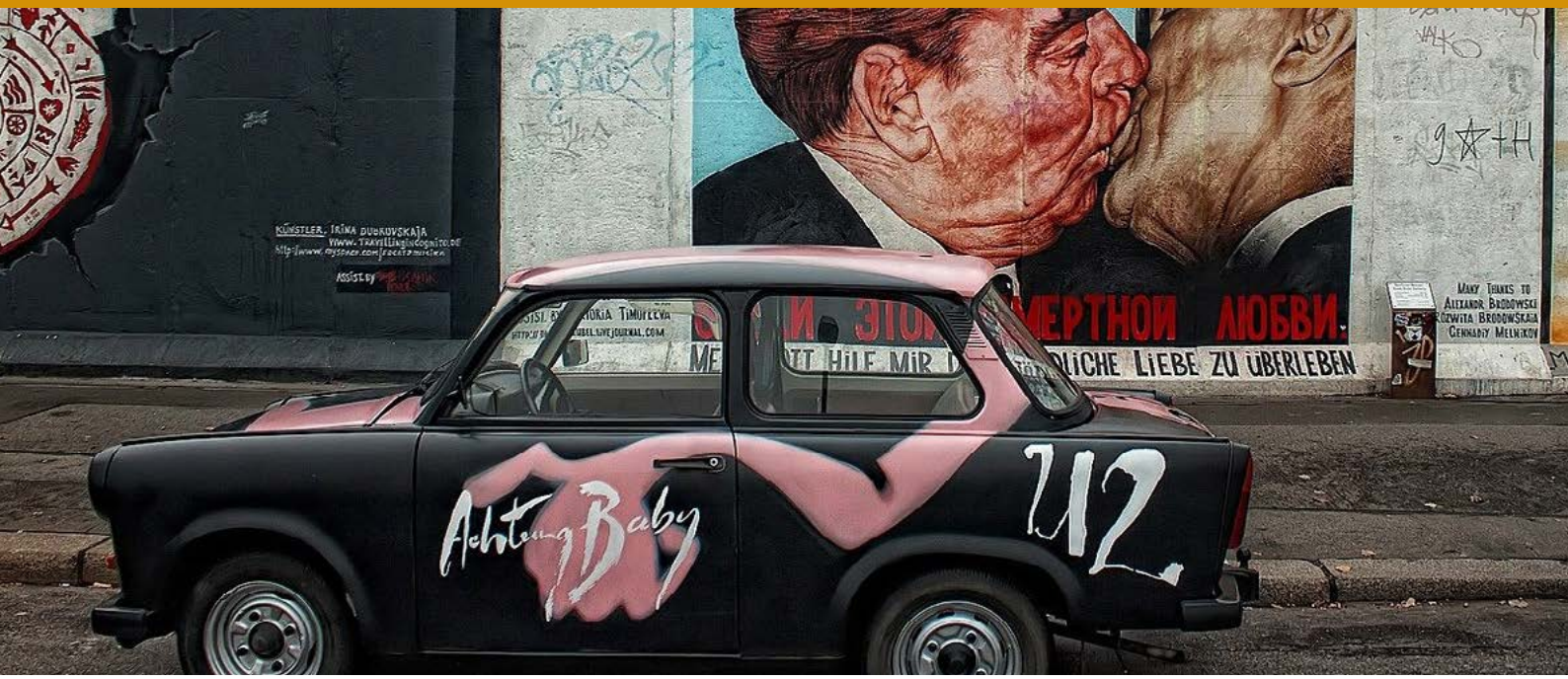
IPCA (indicador adelantado). Ir a texto

Contabilidad nacional trimestral: principales agregados. Ir a texto

Índices de precios de exportación y de importación de productos industriales. Ir a texto

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y
AG Stakanov



CINE

El acontecimiento

(100 min.) 2021.
Dirección: Audrey Diwan.
Guion: Audrey Diwan y Marcia Romano, sobre una novela de Annie Ernaux.
Producción: Fr3, Rectangle Productions y Srab films. Disponible en Movistar.
Trailer

La concesión del premio novel de literatura del año 2022 a la francesa Annie Ernaux nos da la ocasión de traer a colación la película "El acontecimiento", basada en uno de sus relatos autobiográficos. Galardonada con el León de oro 2021, la trama se

centra en una joven estudiante (Ernaux) que decide abortar en la Francia de 1963, año en el que se perseguía penalmente este tipo de actuaciones.

A lo largo de 100 devastadores minutos acompañamos a la exquisita Anamaria Vartolomei en su agónico peregrinar en busca de una solución a su embarazo no deseado. La otra gran protagonista de la película es la absoluta soledad que envuelve a la joven; sus amigos la abandonan, los médicos ni la ayudan ni le ofrecen alternativas, sus padres no preguntan. Y las semanas continúan cayendo como una losa para la protagonista, pero también para el espectador. Todo se vuelve pesadilla, no sólo los detalles visuales del aborto propiamente dicho sino también la frivolidad y el egoísmo sangrante del mundo al que pertenece la propia protagonista.

El cine en no pocas ocasiones se ha aproximado a esta cuestión, este es el caso de *Las normas de la casa de la sidra* (Lasse Hallström, 1999), *Nunca, casi nunca, a veces, siempre* (Eliza Hittman, 2020), *Solas* (Benito Zambrano, 1999) o el que podría ser el referente de *El acontecimiento*, la Palma de oro 2007 *4 meses, 3 semanas, 2 días*, y sin olvidar *Tiempo de silencio* (Vicente Aranda, 1986, sobre la novela de Luis Martin-Santos). Muchas de ellas ofrecen un abordaje sumamente dramático en cuanto al secretismo, la opacidad e incluso la ilegalidad en que discurren estas prácticas. En algunas de estas películas, como es el caso de *El acontecimiento*, echamos de menos una reflexión sobre el otro drama que atañe a la protagonista, ya que no poco dilema moral es al que se deben de enfrentar en estos casos. El contrapunto a esta recomendación de hoy cabe hallarlo en *Juno* (Diablo Cody, 2007), *Oscar* al mejor guion original, contextualizada en otro momento histórico en los que la norma es diametralmente distinta a la que imperaba en los sesenta.

MÚSICA

BLUES/ROCK/SOUL.
LOS TRES COLORES BÁSICOS…

Tequila

"Matrícula de Honor" (Zafiro, 1978, Rock and roll).

Uno de los más conspicuos miembros del consejo editorial sugiere que hagamos un hueco en nuestro rincón a este grupo hispano argentino, y al que con alguna exageración se recuerda como el primer grupo de rock del que en este país se tiene noticia. Una fama injusta pero comprensible si reparamos en que los años no pasan en balde y aquellos que fueron testigos de la eclosión de los verdaderos precursores (citemos a los Salvajes, sobre todo, cercanos a los Who y Kinks), o ya no están aquí para contarlo o les da lo mismo lo que podamos decir.

Tequila formaba parte de una tradición que no nos correspondía, conformada por dos músicos argentinos huidos a la carrera del golpe de 1976. Desde los primeros 70, su país había disfrutado del auge extraordinario de grupos rock, de entre los que destacaremos a **Pescado Rabioso** (aquí adjuntamos un link al maravilloso programa que dedicó Felipe Pigna a Alberto Spinetta en el podcast **Historias de nuestra historia**), y a **Billy Bond y la Pesada del rock and roll** (estos equivalentes a Grand Funk o MC5, dos superbandas hard-rock americanas). En este país no ha funcionado comercialmente nunca un grupo equiparable a estos dos. Somos más de Hombres G o Rosalía.

El sonido de Tequila, dentro de sus limitadas aspiraciones *teen*, agotaba su propósito en dar soporte al fenómeno superfans, repartiéndose números uno y apariciones estelares en "Aplauso" con los Pecos y Camilo Sesto. En aquella época una presentación televisiva bastaba para lanzar una carrera y aun para sostenerla lo que fuera necesario hasta que apareciera el reemplazo. Tequila copó el final de los 70 con un sonido eficaz y directo, emparentado con los Stones y de ahí su ruptura con la tradición Beatle que había influido a los super conjuntos españoles de los 60 (Bravos, Brincos, y por ahí seguido...). Después de tres años de monopolio cedieron su espacio a los primeros grupos de la movida, sin que prácticamente ninguno de estos (dejamos fuera a Los Secretos o Burning), igualara su legado, a pesar de todas sus post modernidades e impostados ultraísmos.

...Y SUS DERIVADOS (COMBINACIONES, PERMUTACIONES Y PERVERSIONES)

Parálisis permanente

"El acto" (1982. 3 cipreses. Post punk).

Filmin tiene en su cartelera un documental (Autosuficientes) sobre esta banda que hoy nos visita, relegada al segundo plano dentro de lo que ha venido a llamarse movida madrileña, esa especie de cajón de sastre que agrupa la mayor parte de la música hecha en España en los años 80.

Cualquiera podría pensar que hasta esa época no hubo en España una producción musical digna de cita, algo quizá debido a la enfermiza insistencia del soporte mediático principal (TVE1) en la difusión del flamenco y la copla. Una cabezonería que perjudicó notablemente las legítimas aspiraciones artísticas del primero, al intentar generalizarse el gusto por un arte necesariamente minoritario, ello sin perder de vista la asimilación oportunista que muchos pretendieron hacer entre canción española y franquismo. Muchos olvidan que los reparos censores de TVE con la música *Ye-ye* no eran muy diferentes a los que oponían las grandes cadenas norteamericanas y británicas con sus bandas.

Todo eso desaparece por orden gubernativa hacia 1980 y lo santifica a mediados de la década el primer alcalde electo de Madrid tras 1975, sumo sacerdote de un invento ya institucional. En aquella década cualquier indocumentado con una Telecaster y rictus arrogante podía aspirar a su cuarto de hora de fama. Algunos confesaban haberse hecho con la guitarra pocos días antes de subirse al escenario del Rock-Ola. A la gran mayoría se la compraron sus papás, cuyos entrenados olfatos vieron en la movida un universo de posibilidades para esos retoños de buena cuna, la mayoría refractarios a seguir la ruta del esfuerzo planeada por sus augustos progenitores.

Las producciones de aquella época plagiaban por toda la cara el sonido que llevaba ya dos o tres años funcionando en Inglaterra. Tengamos en cuenta que hoy en día los lanzamientos son a nivel global, pero en aquella época solo cuatro niños bonitos tenían dinero para irse a Londres a comprarse elepés que en España aún no tenían mercado. La ventaja permitía a ese club de privilegiados plagiar de forma inmisericorde a bandas británicas, pretendiendo hoy pasar a la historia como los pioneros de la música de este país. Pues no. Pioneros eran Raphael, Tete Montoliu o Paco de Lucía, que copaban escenarios y la admiración de los públicos más selectos en todo el mundo. Estos niñatos movideros simplemente fueron unos chicos bien que encima tuvieron suerte. Con estas credenciales era imposible que hicieran buena música.

Ejemplo al canto. Si uno ha oído los tres primeros discos de The Cure (*Three imaginary boys, 17 seconds* y *Faith*), algo que no era nada común en el año 1981 dentro de este país (pese a editarse el último de ellos en abril de ese año), puede albergar legítimas dudas a la hora de medir la originalidad estética, tanto en el plano musical como escenográfico, de *Parálisis permanente*. Curiosamente, esta banda *"de culto"* comenzó a funcionar a principios de 1981 como una escisión de los Pegamoides al amparo de un émulo estético del *Syd Vicious,* a quien ya cubrimos de oprobio (nunca será bastante) en la anterior entrega. Los simpáticos y coloridos *Pegamoides*…, otro engendro cuyo recuerdo aún sigue vivo gracias a la insondable capacidad de nuestras papeleras de reciclaje.

¿Que por qué traemos estos pestazos aquí?, pues para que, de una forma definitiva y terminante, vaciemos la maldita papelera y hagamos espacio para esa música que verdaderamente merece la pena recordar.

JAZZ/EXPERIMENTAL

Tete Montoliu

"Presenta Elia Fleta"
(Concentric, 1967; Jazz vocal).

Es este uno de los más importantes discos de Jazz editado en España, fruto de una grabación de 1966 en la que participan el pianista barcelonés, la hija del tenor Miguel Fleta y dos *sideman* habituales del primero, Peer Wyboris y Eric Porter.

El encuentro entre la diva y el Tete vino de la mano del baterista, que vio a Elia en un club de jazz de Madrid, acompañada por Juan Carlos Calderón. La cantante estaba iniciándose en el género, escapando de su principal rol como intérprete melódica. Peer Wyboris le habló de ella a Tete y aquí os traemos el más perdurable resultado de tal encuentro.

Montoliu, al que mi padre tuvo el honor de acompañar varias veces al contrabajo, corre riesgo cierto de acabar siendo absolutamente olvidado en nuestro país (a salvo del recuerdo que conserve en su patria chica), como pronto ocurrirá con Paco de Lucía, otro genio internacional único en su especie. Y eso a pesar de haber trabajado con saxofonistas tenores de la talla de Dexter Gordon, Archie Shepp y Ben Webster, gurús como Lionel Hampton y Chick Corea… o haber sido reclamado de forma insistente por muchos intérpretes norteamericanos en sus giras por Europa.

CARTA SOCIAL EUROPEA

ARTÍCULOS Y JURISPRUDENCIA DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Traducido por **Carlos Hugo PRECIADO DOMÈNECH**
Magistrado especialista del Orden Social.
Doctor en Derecho Social

ARTÍCULO F - Excepciones en caso de guerra o emergencia pública

Puedes acceder a este y otros artículos de la carta social a través de este link:

1 ***En caso de guerra o de cualquier otra emergencia pública que amenace la vida de la nación, cualquier Parte podrá tomar medidas que deroguen las obligaciones previstas en esta Carta, en la medida estricta que la situación así lo requiera y con la condición de que estas medidas no están en contradicción con otras obligaciones dimanantes del derecho internacional.***

2 ***Cualquier Parte que haya ejercido este derecho de derogación mantendrá, dentro de un plazo razonable, al Secretario General del Consejo de Europa plenamente informado de las medidas adoptadas y de las razones que las inspiraron. También debe informar al Secretario General de la fecha en que estas medidas dejan de estar en vigor y en la que las disposiciones de la Carta que ha aceptado vuelven a tener plena aplicación.***

Ninguna Parte ha aplicado el artículo F hasta la fecha.