

Número 241

Febrero 2023

JURISDICCION 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

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 Mailló

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Teresa Compairé

IMÁGENES

freepik.es
Wikipedia

ISSN

ISSN 2695-9321

MADRID

JURISDICCIÓN SOCIAL

EDITADO POR

Juezas y Jueces
para la Democracia

*Juezas y Jueces para la
Democracia no se hace
responsable de las opiniones
expresadas por las autoras
y autores de los artículos
publicados en esta Revista.*

ÍNDICE

EDITORIAL

ARTÍCULOS

La Unión Europea y la construcción constitucional El complemento para la reducción de la brecha de género. Sentencia del Tribunal Superior del País Vasco de trece de septiembre de 2022, Recurso de suplicación 1098/2022

Florentino EGUARAS MENDIRI

Discriminación por edad

Elena DEL HOYO

LEGISLACIÓN

Estatal

Comunidades Autónomas

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA

Tribunal Supremo

Audiencia Nacional

Tribunales Superiores de Justicia

Juzgados de lo social

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

Portada Obra de: José Enrique Medina Castillo



Jornadas de estudio jurídico con el sindicato CCOO que tuvieron lugar el 22 de febrero.

EDITORIAL

Se cumple este mes de febrero un año de la entrada de las tropas rusas en Ucrania que desencadenó una guerra que está teniendo repercusiones negativas en la estabilidad económica y social global, cuyos resultados finales, a día de hoy, son inciertos. Queremos aprovechar esta triste efeméride para no dejar de recordar la importancia que tiene a todos los niveles, el cumplimiento de la legalidad internacional y, a su vez, lo necesario que es siempre tratar de encontrar sinergias que nos ayuden entre todos tanto a afrontar las crisis sociales como a favorecer la logro y consecución de más y mejores derechos para todos con el objetivo de reconstruir un modelo de relaciones laborales congruente con la finalidad tuitiva propia de esta rama del derecho.

Y dentro de estas sinergias, nos place mucho haber celebrado otro año más las provechosas jornadas de estudio jurídico con el sindicato CCOO que tuvieron lugar el pasado 22 de febrero y donde intervinieron, presentándolas, nuestras queridas compañeras y coordinadoras Amaya Olivas y Belén Tomás. En las mismas, de un modo más que oportuno se trató el estudio de nuevas perspectivas en la extinción del contrato de trabajo tras la ley 15/2022 integral de igualdad de trato, abordando distintos aspectos desde un punto de vista transversal (derechos humanos y derechos laborales- reforma concursal de la reestructuración empresarial- deslocalización- administraciones públicas – fijos-discontinuos).

Y la importancia de esta Ley, que cuya aplicación no estará exenta de conflicto y debate, nos la recuerda también uno de los artículos con los que contamos este mes. La letrada Elena del Hoyo, encargada del Área Laboral y Seguridad Social del despacho Mencía y Asociados, se estrena como colaboradora con un artículo sobre la discriminación por edad también llamado “edadismo” (*agism*). En el mismo se hace un análisis pormenorizado de las distintas situaciones de discriminación por razón de edad, haciendo repaso tanto del marco legal existente (del que la mencionada Ley 15/22 es parte fundamental) como de las últimas novedades jurisprudenciales, no exentas de controversia.

Y como de controversia trata el derecho normalmente, nuestro querido compañero Florentino Eguaras nos regala un estudio de la Sentencia de la Sala del País vasco relativa a la aplicación del complemento de aportación demográfica tras la reforma producida a raíz de la Sentencia del TJUE de diciembre de 2019. En este trabajo, se detalla por parte de uno de los autores de la misma las razones del fallo, tomando una postura que desde luego no es unánime, pero que es coherente y fundamentada, aportando una práctica y útil aplicación de la doctrina del acto aclarado. Imperdible su lectura.

En materia de jurisprudencia, tenemos dos sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional teniendo por objeto la primera una demanda de tutela del derecho de libertad sindical por falta de información relativa a determinadas operaciones societarias, y la segunda relativa a determinadas medidas para la prevención de riesgos laborales de los sobrecargos de una empresa aérea. Y siguiendo el tema central de este número, la Sala de Baleares nos trae un despido nulo en periodo de prueba por discriminación aplicando la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación, donde considera la “enfermedad o condición de salud” como causa de discriminación prohibida distinta a la “discriminación”. Continuamos con una Sentencia de la Sala Catalana, que nos recuerda, a falta de nuestros ya terminado Digesto de la Carta de Social Europea, la importancia que tiene la aplicación de la misma y del Convenio 158 OIT a la hora de establecer una indemnización adicional en caso de despido. Y por último una Sentencia del Juzgado Social 42 de Madrid sobre un tema tampoco exento de polémica cuál es el de las cotizaciones desempleo en periodo de ERTE.

Por último, nuestro rincón de la contracultura en cine nos hace pensar con su reseña en porqué se ha ido el maestro Carlos Saura. En música, para afrontar el frío de este final de invierno tenemos el sonido limpio, pretérito y minimalista del rey del *skiffle* el Sr. Anthony James Donegan, conocido artísticamente como “Lonnie” Donegan. También el disco más nombrado del bueno de George Harrison y en jazz, una vuelta a los clásicos con Coleman Hawkins y su *Body and Soul*. Esperamos que lo disfrutéis.



EL COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL PAÍS VASCO DE TRECE DE SEPTIEMBRE DE 2022, RECURSO DE SUPPLICACIÓN 1098/2022

FLORENTINO EGUARAS MENDIRI
Magistrado

0. Aproximación

Junto al lenguaje uno de los elementos característicos de la racionalidad humana es el de la memoria. El pasado consiste en la contemplación de la sociedad desde la perspectiva temporal con una orientación retrospectiva. El pasado es siempre el componente de la historia y por ello, por mucho esfuerzo que se aplique a tal fin, la historia es difícil de borrar.

El denominado síndrome del presentismo pretende centrarse en el presente prescindiendo tanto del pasado como del futuro. Busca modificar el hoy sin plantearse las consecuencias de ello. Partimos de la imposibilidad de cambiar el pasado y la historia. Reconducir la sociedad es una labor de todo el conjunto social e incluye tanto conocer lo

pasado, como centrarse en el presente y contemplar el futuro. Es evidente que nuestra historia sirve para reconstruir el presente, pero el presentismo puede acarrear que surjan nuevos problemas y no se palien los anteriores, y aunque me alío plenamente con una visión lineal y progresiva de la sociedad, concibiendo el derecho como un instrumento fundamental para ello, debo reconocer que sentar las bases del futuro requiere un importante ejercicio de racionalidad, que no se solventa con simples deseos.

Esta pequeña aproximación me sirve para introducirme en el comentario que ofertamos de la sentencia del Tribunal Superior del País Vasco de trece de septiembre de 2022, Recurso de suplicación 1098/2022, y que aplica e interpreta el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social en la redacción establecida por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

En el número 236 de Septiembre 2022 de esta Revista de lo Social - JURISDICCIÓN SOCIAL Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia- en el Editorial se decía "... Contamos a su vez, con una sentencia de la Sala Vasca sobre el polémico complemento por aportación demográfica del Art 60 TRLGSS, que, en este caso, realiza una aplicación de la Sentencia del TJUE aplicando la doctrina del acto aclarado"... y en la Sección de Jurisprudencia se incluía esta referencia:

"...Tribunal Superior de Justicia País Vasco. IGUALDAD. DISCRIMINACIÓN. PATERNIDAD. MATERNIDAD. NUEVO COMPLEMENTO PENSIONES SEGU-

RIDAD SOCIAL DE BRECHA DE GÉNERO. ANTERIOR COMPLEMENTO DE APORTACIÓN DEMOGRÁFICA. REGLAMENTOS DE LA UNIÓN. CUESTIONES PREJUDICIALES O DE CONSTITUCIONALIDAD...

Se reconoce en la sentencia el derecho a la percepción del complemento para la reducción de brecha de género del art. 60 LGSS, en la redacción establecida por el RD-l 3/2021, de dos de febrero, a un varón beneficiario de una prestación de jubilación al que se le había denegado por considerar que debía acreditar las condiciones que previene el número uno del artículo citado, las que no se han probado que concurren. El TSJPV argumenta que el nuevo artículo 60 LGSS adolece de la misma vulneración de la Directiva 79/7/CEE que fue declarada por el TJUE en su sentencia de 12 de diciembre de 2019, C-450/18, para la anterior redacción del precepto, y acudiendo a la doctrina del acto aclarado aplica la normativa comunitaria, y concluye que el nuevo complemento comprende el mismo presupuesto fáctico que su predecesor, el de maternidad por aportación demográfica, de manera que no se le pueden exigir al varón mayores requisitos para su devengo que los que determinan el reconocimiento a la mujer..."

La característica de la sentencia que pretendemos presentar es que ha considerado que la nueva versión del art. 60 LGSS, que antes regulaba el llamado complemento de maternidad por aportación demográfica, y que ahora establece el de reducción de la brecha de género,

mantiene una discriminación del varón respecto a la mujer, similar a la que objetivaba el mismo precepto en su anterior redacción, y por ello, según su razonamiento, nuevamente el varón debe ser igualado a la mujer en las circunstancias de su devengo.

1. Normativa legal

La ley de Presupuestos de 2016 en su DF 2ª introdujo el art. 50 bis en la LGSS de 1994, el que fue reproducido en el art. 60 del RDLeg 8/2015, actual LGSS. Como es conocido este precepto establecía el complemento por maternidad con causa en la llamada aportación demográfica, y el mismo fue sometido al control del TJUE, el que dio lugar a la sentencia de este de 12-2-2019, C-450/18, en la que se estableció que la regulación del art. 60 LGSS era discriminatoria al excluir a los varones de la posibilidad de percibir el complemento, el que solo se había diseñado inicialmente para las mujeres. Se precisaba por el TJUE que siendo que la justificación de su implantación era la de compensar la contribución al incremento demográfico, en este participaban, consideraba el TJUE, tanto los varones como las mujeres por lo que excluir a los progenitores masculinos, a los que no se había previsto legalmente que se les abonase, suponía contrariar el principio de igualdad comunitario, de forma que era aplicable también a los varones el complemento.

A raíz de ello se ha modificado el art. 60 LGSS por la vía del ya indicado RD-ley 3/2021, de 2 de febrero, el que señala, en lo que ahora nos interesa, que:

“Artículo 60. Complemento de

pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.

b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años pos-

teriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.^a En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

3.^a Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

4.^a El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor, se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes si-

guiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento...”

En definitiva, el nuevo artículo 60 LGSS, que entró en vigor el 4-2-2021, incluye el devengo del denominado complemento para la reducción de la brecha de género regulándolo tanto respecto a las mujeres como a los varones progenitores, y, en principio, se ha intentado ahora soslayar la discriminación que en orden a estos se recogía en la redacción precedente, donde se les había excluido, y fue así declarada por el TJUE en su sentencia de 12-12-2019.

2. Hechos examinados

Describimos ahora los presupuestos enjuiciados por el TSJPV:

a) Supuesto de hecho: Esta resolución que abordamos se enfrenta con un caso en el que el beneficiario varón de una prestación de jubilación, reconocida por Resolución de 8-3-2021 y efectos al 2-3-2021, es progenitor de tres hijos nacidos en los años 1986, 1988 y 1999. Instado el complemento de reducción de la brecha de género previsto en el nuevo art. 60 LGSS se le desestima por la entidad gestora argumentando que, respecto de los dos primeros hijos, no se cum-

plía el requisito de haberse interrumpido la carrera profesional por más de 120 días entre los 9 meses anteriores al nacimiento y los 3 años posteriores a dicha fecha, y, en relación con el tercero de los hijos, porque no se había producido una diferencia en las bases de cotización en más de un 15% entre las producidas dos años antes y las verificadas dos años después del nacimiento.

El Juzgado que examinó la demanda impugnatoria de la resolución denegatoria del complemento de brecha de género entiende que, efectivamente, el beneficiario no reúne los requisitos necesarios para su devengo según las previsiones legales del nuevo art. 60 LGSS que, por la fecha del hecho causante de la pensión a completar, es el aplicable.

En el recurso sustanciado por el actor se plantea un único motivo, el que por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS, denuncia la infracción de los arts. 14 y 35 CE, así como la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, entendiendo que se vulnera en la resolución dictada en la instancia esa Directiva relativa a la progresiva aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

b) Resolución de la Sala: la sentencia que se comenta estima el recurso del beneficiario y, en síntesis, entiende que la nueva regulación del antiguo complemento de maternidad contempla el mismo supuesto que fue declarado discriminatorio de la redacción anterior del art. 60 LGSS, sobre el complemento de maternidad por aportación demográfica. Se concluye que eso es así porque el complemento solo ha cambiado su nombre y enmascara, en realidad, la misma situación que acontecía antes preten-

diendo aparentar un cambio normativo y conceptual que no es tal, volviendo a incurrir con su regulación aparentemente integradora de la posibilidad del devengo por los varones, en la misma tacha de censura discriminatoria que había declarado el TJUE en la sentencia de 12-12-2019, C-450/18.

3. Sentencia del Tribunal Superior del País Vasco de trece de septiembre de 2022, Recurso de suplicación 1098/2022

Para dar conocimiento de esta sentencia nos permitimos transcribir su contenido en los distintos apartados que vamos a diferenciar a continuación. Si bien parece oportuno comenzar por una declaración que realiza la misma sentencia, y por medio de la cual delimita el objeto de su pronunciamiento:

La cuestión que se plantea en el presente recurso no es ni la idoneidad ni la oportunidad de la medida, la que no nos corresponde valorar, sino que de lo que se trata es de examinar si existe algún tipo de conculcación de los derechos del demandante en el sistema implantado a través del RDL 3/2021 cuyo art. uno modificó el referido artículo 60 LGSS.

A) Presupuestos sociológicos. La sentencia que se analiza parte de la realidad histórica y de nuestro pasado basado en el llamado modelo familiar mediterráneo, y así indica que:

Es una realidad objetivada del “indicador retrasado” la llamada brecha de género, la que se manifiesta en la repercusión de la diferencia

de trato entre el hombre y la mujer tanto en los salarios como en las pensiones. Es un indicador que decimos del pasado, porque manifiesta los efectos de un sistema social y familiar cuasi-pretérito en el que se postergaba a la mujer y que se refleja en sus consecuencias hoy en día. Y esos efectos se aprecian tanto en la herencia acumulada de una diferencia en el tratamiento laboral de las trabajadoras como en el acceso de las mismas a las prestaciones públicas de cobertura de riesgos, ya sea en su adquisición o en su importe. En el primer campo, mundo del trabajo, se constata el pasado reciente en la existencia de diferencias salariales entre el hombre y la mujer que se cifran en un porcentaje de casi el 12%, y en una pluralidad de signos como son el mayor número de las mujeres que de hombres en el empleo a tiempo parcial; peores empleos y trabajos menos valorados de estas; y, en general, una desigualdad incluso de acceso a los altos estamentos como la que se integra en el denominado “techo de cristal”.

También es una herencia de nuestro sistema social la diferencia de pensiones entre los hombres y las mujeres (importe medio de las mismas para aquellos de 1250,87 euros mensuales y 826,4 euros mensuales para ellas; datos éstos y los anteriores salariales del Instituto BBVA de pensiones). A lo anterior se une la desigualdad que existió en la educación y formación del colectivo femenino que ha determinado la brecha actual entre hombres y mujeres en los campos del trabajo, pensiones y, ahora añadimos, roles sociales.

Todo ello tiene su causa, entre otras, en el denominado sistema familiar del cabeza de familia y de la ama de casa, que suponía un modelo en el que el trabajo se realizaba por el varón y las tareas domésticas por la mujer, la que se encargaba de la atención de los niños y familiares. Este reparto cerrado de los ámbitos de la producción y reproducción excluía a la mujer del acceso en igualdad al hombre al mundo laboral, con una clara repercusión que se constata en la llamada desventaja heredada que supone tanto la incorporación tardía de la mujer al trabajo como su separación transitoria o definitiva de él por eventos como el de la maternidad o los cuidados familiares. Por tanto, existe una realidad que por concepciones sociales pasadas se sigue manteniendo en diferentes situaciones y que se trata de paliar mediante medidas directas y efectivas de atención a la coyuntura de la mujer. Y así, dentro de estas medidas, encontramos el actual art. 60 de la LGSS, que precisamente se titula “Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género”...

En otro apartado se añade que:

... La brecha de género consiste en destacar las desigualdades entre hombres y mujeres en cualquier ámbito, en relación a su nivel de participación en la sociedad y en todo su entorno, de manera que de la diferencia no se deduzcan perjuicios económicos, sociales, culturales, laborales o de otra índole. La brecha de género se funda, casi mayoritariamente, en la jerarquización del hombre sobre la mujer,

y con independencia de su origen antropológico, es una realidad verificable y que en nuestro entorno, y refiriéndonos al llamado sistema latino, se plasma, al menos en la esfera que tratamos, en que la industrialización se fundamentó en un sistema de familia patriarcal, donde la atención funcional y asistencial se realizaba a través de la mujer -ámbito de la llamada reproducción-, la que para evitar el denominado mal del coste, fue la que asumió las funciones domésticas y de atención familiar, mientras que el varón se dedicaba a la actividad productiva y generaba los ingresos para la atención de las necesidades familiares...

B) Posibilidad de la aplicación directa de la normativa comunitaria en el caso prescindiendo de plantear una cuestión prejudicial o de inconstitucionalidad. Para la Sala del TSJPV es lícito analizar la conformidad del actual art. 60 LGSS sin acudir a sustanciar una cuestión ante el TJUE o la inconstitucionalidad de la norma, y ello porque desde la contemplación del llamado acto claro debe considerarse que:

...la aplicación de las disposiciones de una Directiva, y la adaptación directa de los tribunales nacionales a ella, es posible siempre que desde el punto de vista de su contenido, resulten incondicionales y suficientemente precisas para ello (STJUE del asunto C-537/2007, referido). Y, dentro de esta misma línea, en el campo de la interpretación de la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución, se ha dicho que se requiere, para la aplicación de una

norma comunitaria directamente por el órgano judicial, la inexistencia de duda objetiva, clara y terminante sobre el contenido de la norma, siempre que la misma -percepción indubitada del alcance normativo-provenga de una exégesis racional de la legalidad ordinaria (doctrina del acto claro o aclarado sentada por el Tribunal Constitucional, entre otras, en la sentencia ya citada 37 del 2019).

Desde las anteriores perspectivas el que abordemos la pretensión que efectúa el recurrente y nos permitamos omitir cualquier posible trámite previo tanto ante el TC como al TJUE, considerando que existen facultades por parte de esta Sala de determinar si el margen establecido en el art. 60 LGSS actual, respecto a la situación del demandante, guarda la simetría suficiente con su redacción previa al RDL 3/21 y la Directiva que el mismo invoca, 79/7 de 19 de diciembre de 1978, y la doctrina sentada por aquel Tribunal respecto al alcance del marco aplicativo de esta Directiva.

C) Interpretación de la normativa comunitaria -Directiva 79/7- directamente por la Sala del TSJPV en aplicación de la doctrina del acto aclarado:

La interpretación de la Directiva nos evidencia que no son admisibles medidas directas sobre las prestaciones de seguridad social con las que se intente paliar la brecha de género, pues lo que sí es admisible es que la política normativa incida sobre las circunstancias que determinan esta brecha y no sobre los resultados posteriores que la des-

igualdad genera, como ya hemos precisado y volvemos a reiterar (STJUE 17-7-2014, C-173/13 y STJUE de 12 de diciembre de 2019, C-450/18).

A esta interpretación de la normativa comunitaria de la que partimos, debe añadirse otra, y es la de que el embarazo y la maternidad deben tener un sistema de protección específico que está causado en la protección de la condición biológica de la mujer (STJUE 30-9-2010, C-104/09).

Y, por último, en ésta búsqueda de los parámetros definitorios y básicos en nuestro recurso del acto aclarado y de la aplicación de la normativa comunitaria y su interpretación que efectuamos, contamos con el precedente jurisprudencial que nos oferta la STJUE de 12 de diciembre de 2019, C-450/18. De esta sentencia destacamos: primero, que se indicaba por el Tribunal que el Gobierno español fundamentaba el complemento en la redacción anterior del art. 60 de la LGSS en una medida para minorar la brecha de género existente entre las pensiones de las mujeres y de los hombres, la que se producía, se alegaba, como consecuencia de las distintas trayectorias laborales de ambos, aportándose datos sobre la diferencia en los importes de prestaciones de estos y aquellas, números 48 y 49 de la sentencia; segundo, que la afectación de las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos no puede excluir la posibilidad de comparación de una situación en la que el hombre asumía ese mismo cuidado, pudiendo sufrir iguales des-

ventajas en su carrera profesional por esta causa, número 52; tercero, que las exclusiones del artículo 4, apartado uno de la Directiva, son para los supuestos que está cita, no otros; cuarto, que es exigible un elemento de relación entre la pensión y el disfrute de un permiso de maternidad o desventajas sufridas por la mujer debido a la interrupción de su actividad durante el periodo que sigue al parto, número 57; quinto, que se exige a la disposición normativa que se aplique a los supuestos en los que la mujer haya dejado efectivamente de trabajar por el rol adoptado y no generalizar el presupuesto, número 59; y, sexto, que el art. 157 TFUE no es aplicable para el caso que se examina porque la concesión a la mujer de un plus al tiempo en el que se le reconoce una pensión, sin aportarse remedio alguno a los problemas en que pueda encontrarse durante su carrera profesional, no es una compensación a las desventajas en las que se encuentra la mujer en el trabajo, siendo el medio adecuado para paliar la desigualdad entre el hombre y la mujer las que se fijan en la vida profesional y su desarrollo.

En resumen:

...medidas que incrementen directamente las pensiones no son admisibles en el marco de la Directiva en cuanto que no atienden las políticas de la brecha de género en el trayecto laboral en que ellas se generan; las excepciones a la regla general de igualdad deben enmarcarse dentro de los presupuestos que se enumeran en la misma Directiva; y, toda medida aparente-

mente neutra requiere su examen de conformidad a las declaraciones comunitarias, y entre estas ha existido la del examen del art. 60 de la LGSS en su anterior redacción a 2021 (STJUE 12-12-2019, C-450/18)...

D) Conformación del art. 60 LGSS con la norma comunitaria y la interpretación de su precedente en la sentencia del TJUE de 12-2-2019, C-450/18.

La conclusión que se va a obtener al final por el TSJPV es que: *“El art. 60 LGSS en la redacción ofertada por el RDL 3/2021 tiene el mismo origen y finalidad que su precedente, añadiendo exclusivamente elementos correctivos o de cambio en su importe y desarrollo, y en la aplicación a los varones, pero que sustancialmente coincide con el sistema previo modificado”.*

El razonamiento que conduce a nuestro TSJPV a esta conclusión parte de comparar la anterior normativa del art. 60 LGSS y el actual texto introducido por el RDI 3/2021. Así se dice:

◆ *Con anterioridad el texto recogía este complemento: “Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente”. No se incluía en el precepto al varón.*

◆ *Ahora dice: “Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un com-*

plemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres”. Ahora se regula el caso de acceso al complemento de los varones.

Y sobre tal premisa se precisa que:

... La nueva terminología es utilizada por la norma como instrumento objetivo de diferencia del nuevo y el viejo texto del art. 60 LGSS, pero ya hemos comprobado que el anterior régimen tenía por finalidad la diferencia de la brecha de género que es el telos que la reforma propone como identificación del nuevo régimen legal. Pero, al margen de ello, el hecho base del devenir del complemento es el mismo antes y ahora básicamente. Las realidades reguladas antes y ahora son similares, variando su enunciación pero no su supuesto fáctico real...

Por eso:

Salvo en la terminología enunciativa del complemento que se utiliza, el supuesto que contemplan ambos textos es el mismo. Si a eso añadimos que su finalidad coincide, y que las diferencias no son sobre el hecho jurídico que se contempla -“tener hijos”- ni respecto al negocio jurídico que se previene, -complementar las prestaciones definidas-, podemos concluir que las diferencias son en el régimen expansivo de la prestación y de eficacia aplicativa en las diferentes tipologías concurrentes. Por tanto, nos encontramos ante el mismo presupuesto normativo que se

interpretó en la sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019, C-450/18, no considerando un cambio sustancial del contenido y objeto en el nuevo precepto, y es por ello que lo que nos corresponde analizar es si el devengo del complemento por los hombres actualmente regulado encubre o incurre en algún tipo de conculcación del principio de igualdad que proclama la Directiva 79/7, a la luz de la jurisprudencia del TJUE ya referida.

E) Interpretación del art. 60 LGSS a la luz de sus presupuestos fácticos y de política legislativa. La exégesis normativa y de la realidad española lleva al TSJPV a un análisis de la aplicación del precepto examinado.

Es un principio del derecho comunitario que no es un criterio neutro en el plano del tratamiento de la diferencia de género aquél que determina el que la ventaja establecida beneficie a un porcentaje mucho más elevado de mujeres que de hombres (STJUE 17-7-2014, C-173/13).

Vamos a acudir para observar si la nueva norma cumple este criterio a una realidad expresada en la página del Gobierno de España, La Moncloa, en la que el 8 de marzo de 2022 se señala que del informe del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se deduce que desde que se implantó el complemento de la brecha de género en 2021 de las 190.383 personas que están percibiéndolo un 94% son mujeres. De aquí se desprende que ese principio que hemos indicado de que la medida no sea solo un beneficio para un

colectivo de género no se cumple, pues el porcentaje resultante para los varones es de un 6%.

F) Elemento discriminador del art. 60 LGSS respecto a los varones. Este es el núcleo del dilema que plantea el recurso y al mismo se responde por la Sala del TSJPV entendiendo que hay una discriminación en la nueva normativa, la que se aborda desde diferentes planos, señalando que:

Aunque la actual regulación incluye al varón como posible perceptor del complemento de brecha de género, inclusión que no se había previsto en el anterior art. 60 LGSS, -exclusión que se declaró contraria al derecho de igualdad de los varones-, sin embargo ahora, respecto a ellos, se establecen diversos requisitos que les diferencia y hacen distintos en el acceso a la mejora, frente al automatismo que se regula para la percepción del complemento por la mujer. Los datos expresados por el Gobierno nos confirman a día de hoy la realidad práctica de que la implantación del complemento es de efectividad y resultado para la mujer y no para el varón.

Apreciamos, en consecuencia, y respecto al trato recibido por los varones, que nos encontramos de facto con una diferenciación no justificada. La objetivación de un elemento de diferencia posibilita, si el mismo concurre, un distinto tratamiento normativo de casos aparente similares, pues se admite que no debe regularse igual lo dispar; pero, aquí, en nuestro recurso, esa objetiva diferencia no concurre y lo que en todo caso no es admisible es

que el acceso al complemento por el hombre se module de tal manera que se cree en el beneficiario varón una situación especialmente gravosa respecto a la mujer. Esta gravosidad es apreciable en la regulación del RDL 3/21 no solo en cuanto se les exigen a los varones una serie de requisitos que a la mujer no se le piden, sino, a su vez, en orden a la dificultad de acreditar una coyuntura de prueba del perjuicio causado en su carrera profesional, a través de solos exclusivos y específicos medios y algunos de ellos sobre hechos pretéritos que, además de que no son exigidos a la mujer, la que de forma automática genera el complemento con preferencia al hombre, introducen a este en una difícil prueba. Al varón se le desvincula del complemento que percibe la mujer que es la reducción de la brecha de género, exigiéndosele la prueba de un perjuicio y unos presupuestos, que tampoco están vinculados ni por su arco temporal ni por su realidad a esa brecha de género, y que tampoco sirven para mostrar y relacionar un hecho generalmente indubitado como es la participación con la mujer en la procreación.

Como era de esperar se concluye que:

El intento normativo de paliar los efectos de esta situación, y de acomodar tanto la existencia de la desigualdad actual, como la proyección heredada de la previa y diacrónica existente, al sentir igualitario moderno, sin embargo, no puede determinar una quiebra de la igualdad del hombre y la mujer, y si examinamos el art. 60 LGSS en su redacción

ahora cuestionada, y, en particular, en la finalidad y los requisitos que el número 1 exige a los hombres, observaremos que a los mismos se les incluye de manera accesoria y residual tanto en el devengo del complemento como en su objeto y fundamento, respecto a una actividad común, que la mujer no debe acreditar y el hombre, por el contrario, debe objetivar con notables elementos de dificultad, y sobre todo en orden a situaciones pretéritas. El presente régimen normativo no responde a los criterios que la propia Directiva 79/7 indicada señala, y debe tenerse en cuenta, a su vez, la dificultad de admitir situaciones que a posteriori perpetúen la situación de desigualdad de la mujer.

G) Resolución del caso. No es difícil adivinar el resultado final del recurso, que es su estimación, por tanto:

la exigencia de los requisitos que la entidad gestora ha suscitado respecto al recurrente, el que reúne la condición esencial que determina el reconocimiento del complemento a la mujer, que es el ser progenitor, supone una quiebra de la Directiva de igualdad, que requiere una objetivación razonable y justificativa del trato diferencial. Desde esta perspectiva, el que todo lo referido implica el que vayamos a estimar el recurso, y reconozcamos el derecho del demandante a percibir el complemento cuestionado, según la cuantía del Hecho Probado quinto, al encontrarnos ante la misma realidad normativa, art. 60 LGSS, que se había declarado contraria a la Directiva.

4. Consideraciones finales

A) Puntos esenciales del razonamiento de la sentencia de trece de septiembre de 2022, Recurso de suplicación 1098/2022.

Los podemos sintetizar de este modo:

- ◆ De nuestra realidad social se desprende una discriminación actual heredada de la mujer respecto al varón, que se plasma en las condiciones de acceso y contenido de las prestaciones de Seguridad Social por aquella.
- ◆ Para la interpretación del actual art. 60 LGSS, en su redacción conforme al DRI 3/2021, debe tenerse presente la Directiva 79/7 relativa a la progresiva aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- ◆ En aplicación de la doctrina del acto claro los Tribunales nacionales tienen facultades para considerar directamente la normativa comunitaria, si considerado un juicio de racionalidad no concurre duda objetiva sobre el alcance de la eficacia aplicativa del derecho comunitario.
- ◆ La normativa sobre la igualdad de las prestaciones no admite medidas en las que se establezcan incrementos prestacionales directamente para evitar discriminaciones pasadas.
- ◆ El actual art. 60 LGSS, en su redacción conforme al DRI 3/2021, presenta similares configuración y simetría al que ha sustituido de aportación demográfica.
- ◆ Con el complemento de reducción de brecha de género actual se introducen elementos de discriminación del varón, exigiéndole para su devengo requisitos que no se requieren a la mujer, gravando su posición.

B) Crítica.

No se espere mucho de nosotros a la hora de hacer una crítica de **NUESTRA** sentencia, y ello porque efectivamente podemos decir que es **NUESTRA** sentencia en cuanto que el que suscribe este artículo fue su ponente. Esta ha sido la causa por la que nos hemos permitido transcribirla y reproducir su contenido, al ser los autores de su narrativa.

Sí que informaremos al lector que el Pleno de la Sala Social del TSJPV se ha reunido para tratar este tema de la aplicación del complemento de reducción de la brecha de género y ha decidido **NO** seguir el criterio de la sentencia que ahora hemos expuesto. Asumimos, en consecuencia, que su doctrina es susceptible de ser evaluada de errónea.

Lógicamente sometemos al criterio del lector su contenido para que él mismo pronuncie su opinión.

También resaltaremos que en el número 238 de Noviembre 2022, - JURISDICCION SOCIAL Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia- nuestro erudito compañero Pedro TUSET DEL PINO publicó el artículo titulado “El reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género a favor de los hombres. Regulación legal, requisitos, compatibilidad

No se espere mucho de nosotros a la hora de hacer una crítica de NUESTRA sentencia, y ello porque efectivamente podemos decir que es NUESTRA sentencia en cuanto que el que suscribe este artículo fue su ponente. Esta ha sido la causa por la que nos hemos permitido transcribirla y reproducir su contenido, al ser los autores de su narrativa

y fecha de efectos económicos”. No alude en él a nuestra sentencia, la que había sido referida en el número 236 de Septiembre 2022, dos meses antes de su estudio, pero por el tenor de su comentario parece que el Magistrado TUSET da por válido el tratamiento que se formula a los varones, y se inclina

por no dudar de la legalidad y plena eficacia de la actual redacción del art. 60 LGSS, sin plantearse que pudiera la nueva normativa incluir algún tipo de sesgo de discriminación.

Las conclusiones de la irregularidad del precepto que aborda la sentencia que hemos expuesto del TSJPV ya las había apuntado parte de la doctrina, como la profesora Gala Durán en su comentario “El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. ¿Lo que mal empieza, mal acaba?”.

Es previsible que existan pronunciamientos sobre esta cuestión de más altos Tribunales que el TSJPV. Habrá que esperar a sus criterios para comprobar la eficacia y licitud del art. 60 LGSS que hoy regula el complemento para la reducción de la brecha de género.

5. Epilogo

“El pasado ya no puede ser influido, el presente está sujeto a influencia y el futuro sólo es potencialmente influible”.

Cuestionar las premisas legislativas supone el contrariar el positivismo doctrinal preponderante en la aplicación e interpretación del derecho. Por ello, sea cual sea la opinión del agente jurídico sobre la materia, debemos procurar no incurrir en lo que nosotros llamamos el síndrome de la **tautología inercial**. O lo que es lo mismo en el *a priori* valorativo de que “como se ha hecho así, ya está bien así”. Esta forma de pensar priva a los órganos judiciales de la función constructiva que los caracteriza.



DISCRIMINACIÓN POR EDAD

Elena DEL HOYO

Abogada laboralista. Encargada del Área Laboral y Seguridad Social del despacho Mencía & Asociados

Conforme se recoge en la presentación del **Informe mundial sobre el edadismo**, de la OMS, elaborado en el año 2021, la edad es una de las primeras características que observamos en otras personas. El edadismo surge cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia, y menoscaban la solidaridad intergeneracional. El edadismo perjudica nuestra salud y bienestar y constituye un obstáculo importante para la formulación de políticas eficaces y la adopción de medidas relativas al envejecimiento saludable. La discriminación derivada del edadismo consiste en comportamientos (acciones, prácticas y políticas) hacia las personas por razones de edad.

En el **sector laboral**, por ejemplo, los empleadores que no permiten que una persona lidere un debate porque la consideran demasiado joven, o que no dejan que un empleado asista a una sesión de capacitación porque consideran que es demasiado mayor para que ello le aporte un beneficio, discriminan negativamente a las personas jóvenes y las personas mayores, respectivamente. Asimismo, nos encontramos esta discriminación cuando se producen situaciones de movilidad de centro de trabajo, de negativa a dar formación, de cambio de condiciones laborales, etc. de aquellas personas trabajadoras que no acepten sumarse al pacto cuando la empresa decide desprenderse de las de más edad mediante procedimientos de despido colectivo o prejubilaciones.

Como ejemplos de **edadismo institucional** destacados en el Informe mundial, cabe mencionar los siguientes:

- las políticas en el sector de la salud que permiten limitar la atención de salud en función de la edad; y
- las prácticas de contratación discriminatorias o las edades de jubilación obligatorias en el sector laboral.

Otras conclusiones interesantes de dicho informe en relación con el empleo y el mercado de trabajo se refieren a aquellas decisiones adoptadas por el empleador y que son producto de pensamientos, sentimientos y acciones provocados por estereotipos asociados a la edad que se racionalizan atribuyéndolos a otros factores. Esta forma de pensamiento se denomina "edadismo **implícito**". Como consecuencia de este tipo de sesgo, los empleadores, en vez de reconocer que prefieren contratar a una persona joven, podrían aducir la personalidad de un candidato de mayor edad o la falta de capacitación específica. Asimismo, los estereotipos negativos respecto a los empleados mayores hacen que los empleadores se muestren también más punitivos respecto a ellos.

Por otra parte, la edad depende del contexto, y la discriminación por edad no tiene por qué estar necesariamente ligada a una edad concreta. Cualquier edad puede ser susceptible de causar discriminación, lo que significa que cualquier edad puede alegarse como causa de discriminación.

Ello no obstante, se aprecia una discriminación en los grupos de más edad, porque las personas trabajadoras de más edad se encuentran sometidas a determinados tópicos sobre su desempeño laboral, como los siguientes:

Las personas trabajadoras de más edad:

- ✓ **Tienen menos fuerza física;**
- ✓ **Sufren más patologías asociadas a la edad;**
- ✓ **Tienen menos interés por trabajar;**
- ✓ **Son más conformistas;**
- ✓ **No están abiertos al cambio, tienen desinterés por aprender;**
- ✓ **Son más caros;**
- ✓ **Tienen más derechos económicos;**
- ✓ **Están más sindicados y por tanto reivindican más derechos;**
- ✓ **y son menos flexibles.**

La investigación sobre la repercusión combinada del sexismo y el edadismo en las personas mayores ha llegado a la conclusión de que las mujeres mayores (en comparación con los hombres mayores y jóvenes y con las mujeres jóvenes) son las que se ven más afectadas por las múltiples formas de discriminación. En el empleo, las desventajas de ser demasiado joven o demasiado mayor afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres.

Esto indica que el hecho de ser mujer intensifica los prejuicios asociados a la edad, lo cual no solo afecta a la carrera profesional de las mujeres, sino también a su capacidad de acceder a una pensión cuando son mayores.

En cuanto al mercado laboral español, según los datos del INE para el año 2021 la edad de la población activa en España se distribuye de forma que **la franja más numerosa es la de personas trabajadoras de entre 45 y 49 años**, seguida por la franja de edad de 40 a 44 años y la que va de los 50 a los 55 años.

Se observa, además, en ellas, que el número de mujeres se mantiene parecido en las franjas que van de los 40 a los 49 años, pero cae en la franja de 50 a 55 años. Es decir, que, en esa franja de edad, el trabajo femenino se reduce, lo que podría resultar compatible con una tendencia a discriminar a las trabajadoras en esta franja de edad, expulsándolas del mercado de trabajo.

El cuadro completo es el siguiente:

Media de los cuatro trimestres del año:

UNIDADES	ACTIVOS (Miles de personas)		
	Ambos sexos Valor absoluto 2021	Hombres Valor absoluto 2021	Mujeres Valor absoluto 2021
De 16 a 19 años	257	143,2	113,8
De 20 a 24 años	1269,6	680,1	589,5
De 25 a 29 años	2111,5	1.083,2	1.028,3
De 30 a 34 años	2376,3	1.230,5	1.145,8
De 35 a 39 años	2770,8	1.437,2	1.333,6
De 40 a 44 años	3410,3	1.778,8	1.631,4
De 45 a 49 años	3441,6	1.828,3	1.613,2
De 50 a 54 años	3092,1	1.654,9	1.437,3
De 55 a 59 años	2600,6	1.397,1	1.203,5
De 60 a 64 años	1576,5	848,1	728,4
De 65 a 69 años	239,4	128,6	110,8
70 y más años	57,6	40,6	17,0

De los datos anteriores se deduce que la población trabajadora en España es fundamentalmente “senior”, por lo que parece que debería existir una regulación de, por una parte, la gestión de la edad en las organizaciones y, por otra, la protección legal por discriminación derivada de la edad.

Sin embargo, ninguna de estas dos cuestiones aparece adecuadamente tratada en nuestro Derecho.

En lo que respecta al marco normativo, no contamos con una norma específica

que se refiera al tratamiento de la edad en las organizaciones ni tampoco a la discriminación por razón de edad. Las referencias legales a estas cuestiones, o bien se encuentran en normas de carácter general, o bien son meras recomendaciones.

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](#), se incorpora de manera escasa a nuestro ordenamiento, por ejemplo, sus directrices no aparecen en la negociación colectiva ni en la normativa de condiciones de trabajo.

Los arts. 2 y 15.2 [Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#) intentan paliar la discriminación por edad. En el caso del art. 15.2, en concreto, la discriminación relacionada con los tratamientos médicos que hizo que no se dieran a las personas de mayor edad durante la pandemia.

La legislación de Seguridad Social, aun siendo, obviamente, legal, produce nichos de pobreza por edad.

Con valor de recomendaciones, también contamos con:

1. R162 - Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
 - a. Valor: directriz no vinculante.

1. NTP 367: ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO. LA GESTIÓN DE LA EDAD. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
 - a. Valor: guía de buenas prácticas.

Por último, en el 2002, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la [Declaración política y plan de acción internacional de Madrid sobre el envejecimiento](#). En el artículo 5 de la declaración se establece el compromiso de eliminar todas las formas de discriminación, incluida la debida a la edad. El plan de acción, que cuenta con el aval de 159 gobiernos, no es jurídicamente vinculante, y su aplicación es voluntaria.

En cuanto al tratamiento de la edad por los tribunales, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha ocupado de manera muy escasa de la edad como causa de discriminación.

La Directiva ha sido interpretada por la [sentencia del TJUE de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/2005, Palacios/De la Villa](#) a petición del Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid. La petición de decisión prejudicial tenía por objeto la interpretación del artículo 13 CE y de los artículos 2, apartado 1, y 6 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 (DO L 303, p. 16).

El TJUE, reunido en Gran Sala, decidió que las cláusulas de los convenios colectivos sobre jubilación forzosa a determinada edad eran válidas y conformes a la Directiva siempre que:

- ◆ *dicha medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y*
- ◆ *los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto.*

La sentencia del TJUE (Gran Sala) de 22 de noviembre de 2005, en el asunto C-144/04, caso Mangold, sobre la rebaja de la edad a partir de la cual podían celebrarse contratos de duración determinada sin límite alguno, establece que:

El Derecho comunitario y, en particular, el artículo 6, apartado 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, como la controvertida en el procedimiento principal, permite, sin límite alguno y a menos que exista una conexión estrecha con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario, celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años.

En su consideración 65, el Tribunal razona sobre la falta de **proporcionalidad** de la medida, afirmando lo siguiente:

Procede considerar que tal normativa, al emplear la edad del trabajador como único criterio de aplicación de un contrato de trabajo de duración determinada, sin que se haya demostrado que la fijación de un límite de edad como tal, independientemente de cualquier otra consideración relacionada con la estructura del mercado laboral de que se trate y de la situación personal del interesado, sea objetivamente necesaria para la consecución del objetivo de inserción profesional de los trabajadores desempleados de edad avanzada, excede de lo apropiado y necesario para alcanzar el objetivo perseguido. El principio de proporcionalidad exige que las excepciones a los derechos individuales concilien, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias del objetivo perseguido.

En cuanto a los tribunales nacionales, las principales sentencias que hacen referencia a la edad son las siguientes:

La STC 75/83 decidió en el sentido de no haber lugar a decretar la inconstitucionalidad del artículo 28.2. b. del Decreto 1168/1960, de 23 de mayo, en cuanto exige no

rebasar la edad de sesenta años para tomar parte en los concursos de provisión de la plaza de Interventor de fondos del Ayuntamiento de Barcelona.

La STC 100/1989 de 5 de junio de 1989, recurso 1301/1987, sobre jubilación forzosa por edad en el sistema de clases pasivas, no considera que exista discriminación apelando a un criterio de objetividad. Considera el TC que la edad es un criterio suficientemente objetivo para justificar la desigualdad:

6. Pero dejando aquella cuestión a un lado, no puede hablarse, en el presente caso, de discriminación, ni tampoco de que se haya vulnerado, por ello, el principio de igualdad, al reconocérsele una pensión inferior a las expectativas del recurrente, ya que no toda desigualdad entraña discriminación. Como declara la STC 22/1981, de 2 Jul., puesto que «la igualdad es solo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Y nada más objetivo, en este caso, que una diferencia de edad, teniendo en cuenta que todas las personas que se encuentren en la misma situación del recurrente, respecto de la fecha de su nacimiento, recibirán el mismo trato. Por otra parte, esta alusión a la edad no puede fundar, en términos racionales, el tertium comparationis que entraña toda alegación de discriminación, según tiene declarado este Tribunal en reiterada doctrina. Finalmente, «solo podría aducirse la quiebra del principio cuando dándose los requisitos previos de una igualdad de situaciones entre los sujetos afectados por la norma, se produce un tratamiento diferenciado de los mismos en razón de una conducta arbitraria o no justificada de los poderes públicos» (STC 23/1981, de 10 Jul.).

En la STC 66/2015, de 13 de abril de 2015, se deniega el amparo solicitado por los trabajadores seleccionados para la extinción de su contrato mediante un ERE, utilizando el criterio de la edad superior a cincuenta y cinco años como factor determinante, por entender que:

*En efecto, tal y como tempranamente señaló este Tribunal en relación con la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo, **el sacrificio personal y económico impuesto a determinados trabajadores por razón exclusiva de su edad sólo puede ser legítimo si se ve compensado de forma efectiva, de modo que no suponga una lesión desproporcionada en relación con los fines que persigue la medida adoptada** (SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 9, y 58/1985, de 30 de abril, FJ 7). Siguiendo esta misma línea de razonamiento, la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo en función del menor daño o perjuicio que la situación de desempleo conlleva para determinados sectores de edad, sólo puede considerarse legítima y **proporcionada** si se ve acompañada de medidas efectivas que atenúen los efectos negativos generados por la situación de desempleo, sin que en ningún caso pueda considerarse justificación suficiente del despido la mera proximidad de la edad de jubilación.*

*De este modo, la selección de trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado **siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo produce en los afectados**, de acuerdo con lo exigido por la propia legislación laboral.*

En la **sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2012, recurso 147/2011**, se examina un caso en el que la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Aplicación del ERE 29/2006 afectante a la empresa, toma la decisión de incluir en dicho ERE al 15,57% de trabajadores menores de 52 años frente al 100% de trabajadores mayores de 52 años.

La Sala comparte los razonamientos de la sentencia de instancia que le llevan a entender que no existe vulneración del principio de igualdad en la decisión dados los tres puntos básicos que señala: a) *“no estamos ante situaciones iguales, ya que se trata de dos colectivos claramente diferenciados en función de la edad “;* b) *“en los acuerdos alcanzados por los negociadores del ERE, que dieron lugar al Texto Articulado del mismo, se dejó perfectamente claro que la decisión de incluir o no incluir al colectivo de menores de cincuenta y dos años correspondía a la empresa demandada, a diferencia del colectivo de mayores de cincuenta y dos años, donde los negociadores no reservaron la decisión a la empresa, estableciéndose únicamente unos criterios de prioridad relacionados con las necesidades organizativas de la empresa”;* y c) *“las condiciones de desvinculación se sometieron a la Autoridad Laboral, quien los validó en resolución firme de 15-11-2006, no pudiéndose conocer sobre la legalidad de lo resuelto..., debiendo subrayarse, en cualquier caso, que los demandantes no cuestionan la legalidad de los acuerdos citados, limitándose a cuestionar su ejecución por la Comisión Mixta Paritaria...”*

Tratándose, por tanto, de dos colectivos diferenciados (mayores de 52 años unos y menores de 52 años el otro), habiéndose pactado que la inclusión de los segundos en el ERE correspondía a la empresa mediante acuerdos, que no fueron impugnados en su momento y fueron validados mediante la resolución administrativa, resulta que la inclusión minoritaria de los trabajadores menores de 52 años no vulneró el derecho de igualdad de dichos trabajadores, ni constituyó ninguna arbitrariedad, -- no vulnerándose, por tanto, los arts. 14 CE, 4.2 y 17 ET --, ni vulneró lo pactado, -- con respeto de los arts. 1091, 1255, 1256 y 1258 Código Civil --, puesto que se ajustó escrupulosamente a lo pactado, al igual que la inclusión del 100% de solicitantes mayores de 52 años.

La reciente **sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 24 de enero de 2023, recurso 2785/2021**, se pronuncia sobre una diferencia de trato en un despido colectivo que consiste en otorgar una menor indemnización a quienes ya han cumplido los sesenta años de edad, decidiendo que no constituye una discriminación por razón de edad.

Para llegar a esta conclusión, el tribunal tiene en cuenta diversos aspectos del pacto alcanzado, como son, por una parte, que se cerró en sede judicial entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, por tanto, es consecuencia de la negociación colectiva; que las indemnizaciones pactadas para todos los trabajadores, con independencia de su edad, mejoraban el mínimo legal aplicable; y que hubo una justificación objetiva, razonable y proporcionada para esa diferencia de trato, ya que los trabajadores de sesenta años o más se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social.

En concreto, el Tribunal Supremo dice lo siguiente:

*En ese contexto **debe calificarse como razonable y proporcionado** que contemple una menor indemnización para quienes ya han cumplido la edad de 60 años, teniendo en cuenta que se encuentran **muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo**, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social en consideración la previsión sobre su financiación del art. 51.9 ET para los procedimientos de despido colectivos de empresas no concursadas en favor de los trabajadores mayores de 55 años.*

A los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, están todavía alejados de la pensión jubilación, y resulta objetivamente más difícil que las prestaciones de seguridad social que puedan percibir en el futuro alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión.

En la [sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Andalucía-Sevilla de 3 de febrero de 2022](#), se ventila un supuesto de MSCT en el que la empresa se reserva la posibilidad de no aplicar la medida a los trabajadores que se encuentran más próximos a la edad de jubilación, alegando que pudieran ver afectada su base de cotización a la baja, y reconociendo, también, que al no modificarles las condiciones no pueden optar a la extinción indemnizada del contrato, lo que dada la difícil situación económica de la empresa, le puede convenir desde el punto de vista financiero.

Uno de los trabajadores afectados demanda alegando violación de derechos fundamentales por infracción del art. 14 CE, arguyendo que se le discrimina al no poder optar por la extinción ex art. 41.3 ET ante la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva al excluirse de tal modificación por razón de edad.

El tribunal, para fundar su decisión, analiza no solo la concreta situación del demandante, sino la de la empresa en su conjunto y el resto de los trabajadores, así como la posible afectación de los sistemas de prestaciones públicas que se podrían ver involucrados (INSS Y SEPE), estableciendo lo siguiente:

*La edad, como factor al que alcanza la prohibición constitucional de discriminación, sólo puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad, **luego si los argumentos principales alegados por la empresa para justificar el criterio referente a la edad no constituyen un sacrificio desproporcionado pues la permanencia de los trabajadores más próximos a la edad de jubilación no le es más gravosa, pues lo contrario, ser seleccionados y poder cesar antes en su actividad laboral ex art. 41.3 ET supondría un incremento de costes, dada la crisis empresarial no discutida, y además, esta medida es la que menos perjuicio puede ocasionar a los propios trabajadores al mantener íntegros sus sueldos y las bases de cotización, más se evita el perjuicio que la situación de desempleo supondría para los trabajadores afectados, con lo que entendemos que sí puede convertir la edad próxima a la jubilación en un factor objetivo y no arbitrario de la no selección de los trabajadores afectados por la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva del HP 50 -a sensu contrario la STC 22/1981-***

Así, la no selección de trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado pues se evitan los daños que la extinción de los contratos de trabajo ex art. 41.3 ET produciría en los afectados y en la empresa que podría ir abocada al despido colectivo por agravamiento de la crisis económica, y esto sí afectaría a toda la plantilla.

La **sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 20 de octubre de 2022, rec. 326/2022**, confirma la del **Juzgado de lo Social n.º 42 de Madrid, de 23 de noviembre de 2021**, en la que se ventila el despido de un trabajador de la empresa HUAWEI TECHNOLOGIES, S.L. de 58 años de edad, y se califica como nulo por violación de derechos fundamentales.

La sentencia de instancia recuerda que la edad es una señal protegida frente a la discriminación por nuestro Estatuto de los Trabajadores (art. 17.1 ET).

A este respecto, el artículo 17.1 ET, en consonancia con la Directiva 2000/78, identifica la edad como señal identitaria protegida frente a la discriminación, también para las condiciones de empleo y trabajo, incluido el despido conforme el art. 3.1c) de esa Directiva, si bien no se establece por el legislador a partir de qué edad el despido puede considerarse discriminatorio.

La empresa argumenta en su recurso de suplicación que, conforme a la doctrina del TC expresada en la ya citada STC 66/2015, de 13 de abril, en un caso de despido colectivo, se acepta el criterio de la edad como elemento adecuado para la selección de los trabajadores afectados siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que se produzcan a los afectados.

A este respecto, la STSJ de Madrid se pronuncia en el sentido de entender no aplicable dicha doctrina al caso, en el que no se ventila un despido colectivo ni se ha adoptado el criterio de la mayor edad en un acuerdo colectivo, además de que no ha quedado acreditada la causa alegada para proceder al despido, cuya improcedencia era admitida por el propio empleador.

Es interesante destacar que en la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 42 de Madrid se valoran las causas esgrimidas por la empresa junto con la prueba practicada, llegando a las siguientes conclusiones:

- α) Sobre la causa objetiva, derivada de la necesidad de reestructuración del departamento, considera que difícilmente puede ser apreciada en un contexto de cuentas saneadas, mantenimiento del proyecto en el que prestaba servicios el actor, el mantenimiento de todos los restantes miembros del comité de dirección y que el puesto de trabajo no se amortiza sino que se cubre con otro trabajador más joven.
- β) Sobre la causa subjetiva, fundada en las últimas valoraciones del trabajador, se acredita mediante la testifical que la última valoración del trabajador había sido alterada en detrimento de este sin justificación alguna.

Así lo explica la sentencia:

Dos son las causas en las que la demandada funda la decisión del despido, circunstancias objetivas derivadas de la necesidad de reestructuración del departamento, que difícilmente puede ser apreciada en un contexto de cuentas saneadas, en el que con independencia de que en el departamento se hayan perdido proyectos –respecto de lo que más allá de las testificales no se aporta documentación fehaciente que lo acredite–, y desconociéndose si ello obedece a una renovación de proyectos que determine que a la vez que algunos se finalizan otros comienzan, lo que sí se conoce es el mantenimiento del proyecto en el que prestaba servicios el actor, el mantenimiento de todos los integrantes del comité de dirección a excepción de él, el mantenimiento de su puesto de trabajo que no es amortizado sino cubierto por otro trabajador más joven (5 años) que el actor, y la total ausencia de prueba no solo sobre la mejor PBC de su sustituto, o sobre la mayor versatilidad para asumir nuevos proyectos, sino especialmente sobre los criterios objetivos –distintos a la edad– que determinan la versatilidad, polivalencia o proyección de un trabajador. Pero es que tampoco cuadra la necesidad de reducir la plantilla en el departamento AMS con la contratación de personal joven (recién salido de la universidad) que los testigos finalmente reconocen que se efectúa.

La segunda causa es de carácter subjetivo, que fundan en las últimas valoraciones del trabajador, circunstancia que queda totalmente desvirtuada cuando se conoce que la persona encargada de evaluar al actor le califica con una B, pese a lo cual RRHH en la ficha de evaluación, conociendo la fecha

de despido del actor, hace constar en ella una C, sin justificar tal valoración, ni en dicha ficha, ni en el acto de la vista. Se comparte la valoración dada por el actor relativa a que más que la decisión de despedir se haya debido a una calificación negativa del actor lo que ha sucedido es que teniendo éste una calificación positiva por parte de su responsable, se le asigna en RRHH una calificación inferior para ocultar la verdadera causa de la decisión, que efectivamente se evidencia como la cercanía de la edad del actor al máximo de 60 años referido en el discurso que en el mes de junio de 2019 da el Presidente de HUAWEI.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid no es firme, por lo que habrá que estar pendiente del pronunciamiento sobre el recurso de casación para unificación de doctrina que realice el Tribunal Supremo.

Tú eres *nuestro* altavoz



**¡SIGUE
NOS!**

**Juezas y Jueces
para la Democracia**



@JpDemocracia



jjpgdemocracia



**Juezas y Jueces
para la Democracia**



LEGISLACIÓN ESTATAL AUTONÓMICA

ESTATAL

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

[Ir a texto](#)

Real Decreto 65/2023, de 7 de febrero, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

[Ir a texto](#)

Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

[Ir a texto](#)

Real Decreto 118/2023, de 21 de febrero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

[Ir a texto](#)

Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

[Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Asturias

Ley 10/2022, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2023.

[Ir a texto](#)

Decreto 4/2023, de 27 de enero, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. [Cód. 2023-00779]

[Ir a texto](#)

Canarias

DECRETO ley 2/2023, de 23 de febrero, por el que se aprueba el abono de una prestación extraordinaria a las personas titulares de las Pensiones No Contributivas, del Fondo de Asistencia Social y del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos residentes en la Comunidad Autónoma de Canarias, para paliar los efectos sociales derivados de la pandemia producidos por la covid-19 durante el año 2022, así como se modifican puntualmente algunos aspectos de la Ley 5/2022, de 19 de diciembre, de Renta Canaria de Ciudadanía.

[Ir a texto](#)

Cantabria

Ley 8/2022, de 27 de diciembre, de Ciencia, Tecnología e Innovación de Cantabria.

[Ir a texto](#)

Ley 9/2022, de 27 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de Cantabria.

[Ir a texto](#)

Ley 10/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2023.

[Ir a texto](#)

Ley 11/2022, de 28 de diciembre, Medidas Fiscales y Administrativas.

[Ir a texto](#)

Castilla La Mancha

Ley 2/2023, de 10 de febrero, de Atención Temprana en Castilla-La Mancha.

[Ir a texto](#)

Galicia

CORRECCIÓN DE ERROS. Lei 7/2022, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas.

[Ir a texto](#)

La Rioja

Ley 2/2023, de 31 de enero, de biodiversidad y patrimonio natural de La Rioja.

[Ir a texto](#)

Madrid

Orden de 18 de enero de 2023, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se dictan Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2023

[Ir a texto](#)

Navarra

Ley Foral 1/2023, de 6 de febrero, de Cuentas Generales de Navarra de 2021.

[Ir a texto](#)

Ley Foral 2/2023, de 6 de febrero, de modificación de la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra.

[Ir a texto](#)

DECRETO FORAL 6/2023, de 1 de febrero, por el que se modifica el Decreto Foral 302/2019, de 6 de noviembre, por el que se aprueban los estatutos del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

[Ir a texto](#)

ORDEN FORAL 347/2022, de 28 de diciembre, de la consejera de Derechos Sociales, por la que se aprueba el Plan de Inspección en materia de Servicios Sociales en Navarra, para el año 2023.

[Ir a texto](#)

Euskadi

DECRETO 20/2023, de 14 de febrero, de modificación del Decreto que regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

[Ir a texto](#)

Valencia

Ley 6/2022, de 5 de diciembre, del Cambio Climático y la Transición Ecológica de la Comunitat Valenciana.

[Ir a texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través nuestra web

The screenshot shows the website header for 'Juezas y Jueces para la Democracia'. The navigation menu includes: Inicio, Asociación, Actividades, Actualidad, Informes, Publicaciones, Buzón del juez/a, Blogs, and Contacto. Below the menu, there is a banner for 'Derechos Humanos' with the text: 'Uno de nuestros fines es la defensa de los derechos humanos y la lucha por la no discriminación por razón de edad y sexo'. A hand icon is overlaid on the 'Publicaciones' menu item, indicating the user's path to the publications.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL AUTONÓMICA



ESTATAL

Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal.

[Ir a texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

[Ir a texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo al Convenio colectivo general del sector de la construcción.

[Ir a texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Química, SA.

[Ir a texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería.

[Ir a texto](#)

Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre revisión de las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de la industria azucarera.

[Ir a texto](#)

Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de General Óptica, SA.

[Ir a texto](#)

Resolución de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica del X Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

[Ir a texto](#)

Resolución de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga de ultraactividad del Convenio colectivo de Unedisa Comunicaciones, SL.

[Ir a texto](#)

Resolución de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del XXII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito.

[Ir a texto](#)

Resolución de 14 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta relativa a la tasa de ocupación de empleadas en el ámbito del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

[Ir a texto](#)

Resolución de 14 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU.

[Ir a texto](#)

Resolución de 14 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del XXIX Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU.

[Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Aragón

ORDEN HAP/47/2023, de 26 de enero, por la que se da publicidad al Acuerdo de 25 de enero de 2023, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 18 de enero de 2023, del Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales con presencia en la Mesa Sectorial de Sanidad, CEMSATSE, CSIF, FTPS, CCOO y UGT, para armonizar el proceso electoral sindical a celebrar en el año 2023, en el ámbito del personal estatutario y funcionario de centros sanitarios y personal laboral de dicho organismo.

[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 del Conveni col·lectiu sectorial de Vigilància Aquàtica i Socorrisme i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100875012023)

[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 d'aprovació del calendari laboral per a l'any 2023 del Conveni col·lectiu del sector de la Indústria de la Fusta i del Moble de les Illes Balears (codi de conveni 07000495011981)

[Ir a texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo para la Región de Cantabria, por el que se acuerda la revisión de las tablas salariales correspondientes al año 2022.

[Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector del Comercio del Metal de Cantabria, por el que se procede a la revisión de las tablas salariales correspondientes al año 2022, y se aprueban las tablas salariales para el año 2023.

[Ir a texto](#)

-

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de la Segunda Transformación de la Madera de Cantabria, por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2023 y se determina el Modelo de Calendario Laboral para el citado año 2023.

[Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2023.

[Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Transporte de Viajeros por Carretera de Cantabria, por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2023.

[Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios de Cantabria, por el que se acuerda la revisión de las tablas salariales correspondientes al año 2022.

[Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Obradores, Despachos de Confeitería, Pastelería y similares de Cantabria, por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2023.

[Ir a texto](#)

Catalunya

RESOLUCIÓ EMT/384/2023, d'1 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu per al sector de les empreses organitzadores del joc de bingo de Catalunya (codi de conveni núm. 79000205011992).

[Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/394/2023, de 9 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007).

[Ir a texto](#)

Extremadura

Resolución de 3 de febrero de 2023, de la Vicepresidenta Primera y Consejera, por la que se dispone la publicación de la redacción vigente de la segunda modificación del apartado tercero del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura de 20 de diciembre de 2019, de modificación del Acuerdo de 22 de octubre de 2012 sobre derechos y garantías sindicales.

[Ir a texto](#)

Madrid

Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del convenio colectivo del sector Ayuda a Domicilio (código número 28007395011996)

[Ir a texto](#)

Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por ASEJU y por la representación sindical FESMC-UGT (código número 28005825011989)

[Ir a texto](#)

Resolución de 30 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Trabajo en el Campo para la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Madrid (Asaja-Madrid) y por la representación sindical CC. OO. Industria Madrid, y FICA-UGT.

[Ir a texto](#)

Euskadi

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2023, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo entre las Empresas Concesionarias de Limpieza y las/los trabajadoras/es que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.

[Ir a texto](#)

Valencia

RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia (código convenio número 80100235012022)

[Ir a texto](#)

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL SUPREMO



ADIF

STS 1-2-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 368/2023 - ECLI:ES:TS:2023:368
No de Recurso: 3106/2019
No de Resolución: 93/2023
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: ADIF: el actor, trabajador de ADIF que resultó adjudicatario de una plaza de mando intermedio, tras el correspondiente concurso y al que no se le dio posesión en el plazo previsto, tiene derecho a percibir el salario correspondiente al de la plaza ganada, con independencia de que haya percibido la partida salarial prevista en convenio denominada gastos de destacamento por mejora de traslado.

COMITÉ DE EMPRESA

STS 23-12-2022. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4967/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4967
No de Recurso: 33/2021
No de Resolución: 1012/2022
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Comité de empresa: el Reglamento del Comité de Empresa de la Universidad de Oviedo no es nulo cuando permite:

a) La delegación del voto en otra persona que pertenezca al comité de empresa en los casos de baja por embarazo, maternidad, paternidad, hospitalización y enfermedad de larga duración, siempre que se interprete en el sentido de que la delegación del voto en otro miembro del comité de empresa solamente es válida cuando este último se limita a

expresar, como mero portavoz, su voto fehacientemente manifestado con anterioridad.
b) La sustitución temporal y provisional de sus miembros en caso de embarazo, maternidad, paternidad, enfermedad grave o ausencias prolongadas por motivos profesionales de duración superior a tres meses.

COMPLEMENTO APORTACION DEMOGRAFICA

STS 8-2-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 395/2023 - ECLI:ES:TS:2023:395

No de Recurso: 1417/2020

No de Resolución: 111/2023

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Complemento de maternidad: la actora no tiene derecho al complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, regulado en el artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) de 2015, en la redacción anterior al Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero. En el presente supuesto, la fecha de extinción de la incapacidad temporal fue el 5 de diciembre de 2015, fecha anterior, por tanto, a la de 1 de enero de 2016, por lo que es claro que la actora no tiene derecho al complemento por maternidad.

No es dable entender que, a los efectos de la percepción del complemento por maternidad, el hecho causante de la prestación por incapacidad permanente pasa a ser, no la de la extinción de la incapacidad temporal - que es la que con toda claridad establece el artículo 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996-, sino la de la fecha de reconocimiento de dicha prestación. De conformidad con lo que venimos razonando, y frente a lo que interpreta la sentencia recurrida, no hay base legal suficiente para entender que la expresión pensiones “que se causen a partir de 1 de enero de 2016” ha de equipararse a prestaciones reconocidas. Tanto la disposición final tercera de la LPGE para 2016, como el segundo párrafo de la disposición final única del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS de 2015, podían haber optado por los términos pensiones reconocidas. Pero no hicieron tal cosa, sino que utilizaron la expresión pensiones “que se causen a partir de 1 de enero de 2016”. Y para determinar cuándo se ha causado (otra cosa es cuando se ha reconocido) una pensión de incapacidad permanente el criterio es el del hecho causante, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996, que en presente caso es anterior al 1 de enero de 2016.

Estando claro, en el presente supuesto, cuando tuvo lugar el hecho causante de la pensión de incapacidad permanente (el 5 de diciembre de 2015), no es posible tampoco recurrir al principio “pro beneficiario”, como hace la sentencia recurrida, por entender que puede tratarse de una interpretación dudosa o discutible. Y, por ello mismo, tampoco es posible superar la clara dicción del artículo 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996 recurriendo, como defiende la parte recurrida en su impugnación del recurso, a la perspectiva de género.

COMPLEMENTOS SALARIALES

STS 8-2-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 389/2023 - ECLI:ES:TS:2023:389

No de Recurso: 1827/2020

No de Resolución: 119/2023

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Complementos salariales:

En el caso del Personal subrogado por WORDWIDE FLIGHT SERVICES S A con efectos 1 diciembre de 2015, el posterior Acuerdo colectivo de empresa firmado en 2016, en orden a retribuir los “madrugues” con la cuantía que abonaba la empresa cedente, solo es aplicable de forma retroactiva a quienes percibieron ese complemento en los doce meses anteriores a la transmisión, por así derivarse del Convenio Sectorial. Dicho Acuerdo sí se aplica desde diciembre de 2016 a todo el personal subrogado

CONTRATO DE TRABAJO

STS 17-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 137/2023 - ECLI:ES:TS:2023:137

No de Recurso: 3291/2020

No de Resolución: 33/2023

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Contrato de trabajo: inexistente. Odontólogos (Vitaldent). No hay relación laboral:

- No se ha comprometido una actividad continuada de atención a los pacientes por parte de los odontólogos, sino que está constreñida a algunas franjas horarias y/o días de la semana.
- Los profesionales en cuestión abonar determinada cuantía por la utilización de las instalaciones aportadas por la empresa franquiciada.
- Existe un contrato escrito que las partes han calificado como de TRADE, sin que se haya apreciado la existencia de comportamientos o realidades que se separen del mismo.
- Los Odontólogos afrontan las consecuencias derivadas de que algún cliente no abone los servicios que le han prestado, es decir, soporta ese riesgo.
- La Clínica franquiciada no posee una Dirección médica que distribuya las tareas o las supervise, ni una Gerencia que imponga a cada profesional los días y horas en que debe acudir.
- Cada profesional fija los honorarios de su actividad, actuando un baremo de la franquiciadora (Vitaldent) como orientativo.

DERECHO DE DEFENSA

STS 10-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 81/2023 - ECLI:ES:TS:2023:81
No de Recurso: 4071/2019
No de Resolución: 4/2023
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Derecho de defensa: La infracción de las normas sobre grabación del juicio o elaboración de Acta del mismo no comporta la automática nulidad de todo lo actuado posteriormente, siendo la misma posible si se alega y argumenta la indefensión que ello acarrea; a tal efecto ha de tenerse en cuenta la extraordinaria naturaleza del recurso de suplicación y la limitación de motivos por los que puede interponerse.

DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

STS 4-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 65/2023 - ECLI:ES:TS:2023:65
No de Recurso: 2156/2020
No de Resolución: 2/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Ley aplicable al contrato de trabajo: no discutiéndose que resulta aplicable la legislación de la República Dominicana para la determinación de la normativa aplicable por realización de tareas de superior categoría, dicha legislación debe aplicarse igualmente para el plazo de prescripción de la acción encaminada a reclamar las correspondientes diferencias salariales.

DESEMPLEO

STS 2-2-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 396/2023 - ECLI:ES:TS:2023:396
No de Recurso: 301/2020 No de Resolución: 103/2023
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Desempleo: el incumplimiento por el beneficiario del subsidio por desempleo de su obligación de comunicar al SEPE la percepción de rentas por un miembro de la unidad familiar conlleva la extinción del subsidio y no solo su suspensión. No se trata de una actividad marginal sino de una retribución de 824,32 euros percibida por un miembro de la unidad familiar que debe computarse a los efectos de determinar si alcanza el límite de rentas: dicha retribución debe sumarse a las demás rentas de la

unidad familiar para determinar si se ha superado el límite de rentas exigido para el devengo del subsidio por desempleo. El principio de insignificancia no es aplicable al supuesto enjuiciado.

2.- La parte recurrente pretende que la consecuencia jurídica de la omisión de dicha declaración sea la misma que si la beneficiaria hubiera declarado esas rentas: la suspensión del subsidio durante un mes. Se trata de dos supuestos claramente distintos:

- a) El beneficiario que cumple con su obligación de declarar las rentas reales. Dicha declaración es esencial para la gestión de esta prestación.
- b) El beneficiario que omite declarar parte de las rentas de la unidad familiar, lo que se detecta posteriormente por el SEPE.

Las consecuencias jurídicas son distintas. El segundo caso conlleva la extinción del subsidio por desempleo y el primero solamente su suspensión. En el segundo supuesto se trata de una sanción administrativa mientras que en el primero es un acto de gestión.

DESPIDO COLECTIVO

STS 24-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 337/2023 - ECLI:ES:TS:2023:337

No de Recurso: 2785/2021

No de Resolución: 62/2023

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Despido colectivo: el acuerdo sobre el despido colectivo alcanzado en conciliación judicial entre la empresa y la representación legal de los trabajadores no es discriminatorio por razón de edad, al contemplar una indemnización más elevada para los afectados menores de 60 años.

Al estar objetivamente justificado el diferente importe de la indemnización en función de la distinta edad de los trabajadores cuyos contratos de trabajo se extinguen con el despido colectivo.

El pacto alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores es fruto de la negociación colectiva, ha sido adoptado por quienes se encuentran legitimados para ellos, sin que desde esa perspectiva puramente formal haya tacha alguna de ilegalidad.

Con independencia de su edad, las indemnizaciones pactadas para todos los trabajadores mejoran el mínimo legal aplicable y contemplan, incluso, diversos factores de corrección favorables a quienes perciben un menor salario.

El acuerdo contiene además diferentes medidas para favorecer posteriores ofertas de empleo y de cobertura preferente de vacantes en todas las empresas codemandadas.

En ese contexto debe calificarse como razonable y proporcionado que contemple una menor indemnización para quienes ya han cumplido la edad de 60 años, teniendo en cuenta que se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social en consideración la previsión sobre su financiación del art. 51.9 ET para los procedimientos de despido colectivos de empresas no concursadas en favor de los trabajadores mayores de 55 años.

A los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, están todavía alejados de la pensión jubilación, y resulta objetivamente más difícil que las prestaciones de seguridad social que puedan percibir en el futuro alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión.

STS 30-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 397/2023 - ECLI:ES:TS:2023:397
No de Recurso: 30/2021 No de Resolución: 78/2023
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Despido colectivo: Umbrales. Se fijan qué despidos deben ser computados, a tal efecto y, respecto de lo que aquí se cuestiona, acepta que en ellos se incluyan las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, activadas conforme al art. 41 del ET, que han concluido con extinción indemnizada y que afectaban a tres trabajadores, por tanto, a los 8 despidos objetivos se unen las 3 extinciones lo que implica que en una plantilla de 116 trabajadores las extinciones totales son 11, lo que no alcanza el 10%. Sin embargo, se rechaza que en ese número se pueda incluir al trabajador que ha impugnado judicialmente la modificación de sus condiciones de trabajo, siendo el resultado de dicha impugnación incierto.

Por tanto, ante una plantilla de 116 trabajadores, los trabajadores afectados por la pérdida de la contrata son los 11 tomados por la sentencia recurrida, lo que no supera el 11,6% y, en consecuencia, procede confirmar la falta de competencia objetiva de la Sala de instancia.

EJECUCION

STS 8-2-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 388/2023 - ECLI:ES:TS:2023:388
No de Recurso: 603/2020 No de Resolución: 118/2023
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Ejecución: En el seno de una ejecución parcial definitiva de sentencia sobre salarios, no procede entregar a los trabajadores ejecutantes las cuantías brutas objeto

de condena (consignadas en el Juzgado de lo Social), sino las resultantes tras efectuar los correspondientes descuentos fiscales (por IRPF) y de Seguridad Social (por la “cuota obrera”, en favor de la TGSS).

INCAPACIDAD TEMPORAL

STS 2-2-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 335/2023 - ECLI:ES:TS:2023:335

No de Recurso: 2707/2019

No de Resolución: 101/2023

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑO

Resumen: Incapacidad temporal: (Existencia de afectación general). Cuando se produce el alta médica transcurrida la prórroga de 180 días, el subsidio de incapacidad temporal debe subsistir hasta la notificación de su extinción “porque sólo a partir de ese momento el trabajador debe incorporarse a su puesto de trabajo y, por tanto, sólo entonces tendrá derecho a lucrar el correspondiente salario. De ahí que la mayor o menor demora en la notificación de la resolución administrativa en la que se declara el alta médica no pueda perjudicar al beneficiario de la prestación”.

Reitera doctrina: reitera doctrina STS/IV de 27 de abril de 2022 (rcud. 78/2021), entre otras.

INCONGRUENCIA

STS 10-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 68/2023 - ECLI:ES:TS:2023:68

No de Recurso: 2582/2020

No de Resolución: 7/2023

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Incongruencia: concurre el defecto procesal de incongruencia omisiva en la sentencia recurrida, que rechaza pronunciarse sobre la indemnización adicional a la vulneración de derechos fundamentales, por no haberse formulado motivo relativo a tal cuestión en el recurso. Doctrina sobre el silencio judicial respecto de consecuencias inherentes a determinada declaración judicial.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACION PUBLICA

STS 25-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 315/2023 - ECLI:ES:TS:2023:315

No de Recurso: 117/2020

No de Resolución: 70/2023

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Personal laboral administración pública: el personal docente e investigador con contrato laboral temporal de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid tienen derecho a someter su actividad investigadora a evaluación cada seis años y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a percibir, si diera lugar, un complemento por méritos investigadores en los mismos términos que el personal docente e investigador permanente.

RECURSO DE CASACION

STS 12-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 133/2023 - ECLI:ES:TS:2023:133

No de Recurso: 18/2021 No de Resolución: 31/2023

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: RCUUD: Se desestima por plantear únicamente la revisión de los hechos declarados probados, sin denunciar la infracción de norma, lo que constituye un requisito insubsanable

SALARIOS DE TRAMITACION

STS 10-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 67/2023 - ECLI:ES:TS:2023:67

No de Recurso: 3770/2021

No de Resolución: 12/2023

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Despido: No procede la condena a salarios de tramitación en un supuesto de despido de un trabajador con contrato temporal que se califica de improcedente sin que la causa del mismo tenga que ver con la temporalidad del contrato, al punto de que éste se considera válido, estando su finalización prevista en fecha posterior al despido y anterior a la celebración del juicio.

La extinción de la relación laboral y la condena a la indemnización se producen en la propia sentencia, en aplicación del artículo 110.1 b) LRJS, cuando el trabajador demandante lo solicita por constar no ser posible la readmisión, en cuyo caso, la propia norma establece que la indemnización se calculará a la fecha de la sentencia.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 22-12-2022. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4962/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4962

No de Recurso: 3749/2019 No de Resolución: 1005/2022

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Tiempo de trabajo: descanso que procede tras la realización de una guardia de presencia física en sábado. No infringe las normas sobre jornada máxima y descanso semanal

Reitera doctrina: STS de 30 de junio de 2021, rcud 4036/2018

STS 18-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 85/2023 - ECLI:ES:TS:2023:85

No de Recurso: 28079149912023100001

No de Resolución: 78/2021 No de Resolución: 41/2023

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Tiempo de trabajo: Sistema de registro de jornada: Por lo que respecta a la concreta cuestión que es objeto de este litigio, la relativa a cuál haya de ser el sistema empleado para llevar a cabo el registro, su organización y documentación, el legislador tan solo indica que puede pactarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, y en su defecto, imponerse por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Nada más señala sobre cual haya de ser el concreto contenido, mecanismo o herramienta mediante la que se articule dicho sistema, no imponiendo ninguna específica forma o modalidad a la que haya de sujetarse.

Desde esta perspectiva jurídica el pacto en litigio no contraviene la regulación legal. Se ha pactado que el trabajador incorpore esos datos a la aplicación informática facilitada por la empresa, lo que en realidad no exige una actuación muy diferente a cualesquiera de esos otros posibles sistemas de control horario que igualmente requieren que sea el propio trabajador el que active cada uno de esos controles.

El innegable peligro de que los trabajadores puedan sentirse compelidos a no registrar adecuadamente todos los tiempos de trabajo efectivo, con la consecuente realización de horas extraordinarias no declaradas, se encuentra ciertamente presente en la inmensa mayoría de modalidades de control horario que exigen al trabajador consignar a lo largo del día los diferentes periodos de trabajo y descanso.

Contra lo que pretenden los recurrentes, ese potencial e hipotético riesgo, que deberá ser atajado mediante la utilización de los instrumentos que con esa finalidad contem-

pla nuestro ordenamiento jurídico, no puede erigirse como absolutamente determinante de la validez o ilegalidad del sistema de registro que ha sido pactado entre las empresas y los legales de los trabajadores.

VACACIONES

STS 25-1-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 369/2023 - ECLI:ES:TS:2023:369

No de Recurso: 3603/2019

No de Resolución: 66/2023

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Vacaciones. una trabajadora despedida improcedentemente que opta por la readmisión con percibo de salarios de tramitación, tiene derecho al disfrute de las vacaciones generadas entre la fecha del despido y la de su efectiva readmisión

Resumen:_ SSTS de 27 de mayo de 2019, Rjud. 1518/2017 - aquí traída como referencial- de 11 de mayo de 2021, Rjud. 3630/2018 y de 12 de julio de 2022, Rjud. 2598/2019

VIUDEDAD

STS 24-1-2023. [Ir a texto](#)

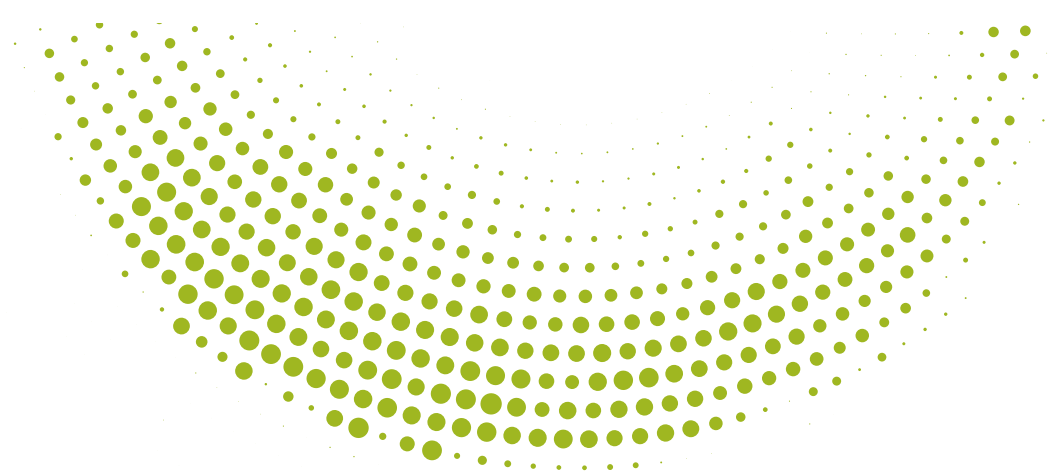
Roj: STS 339/2023 - ECLI:ES:TS:2023:339

No de Recurso: 4564/2019

No de Resolución: 60/2023

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Viudedad: Las pensiones de viudedad derivadas de fallecimiento producido durante la vacatio legis de la Ley 27/2011 no quedan sujetas a sus previsiones intertemporales respecto de personas carentes del derecho a percibir pensión compensatoria. Adicionalmente, las reglas contempladas en el apartado 2 de la Disposición Transitoria 18a de la LGSS/1994 (13a de la LGSS/2015) solo se aplican a casos en que el matrimonio duró más de diez años y desde su crisis (separación o divorcio) hasta la muerte no han transcurrido más de diez años, siendo innecesario cumplir con los requisitos de hijos comunes o edad al morir el causante.



JURISPRUDENCIA

AUDIENCIA NACIONAL



Sentencia de la Audiencia Nacional Sala de lo Social. Rec. 304/2022

DERECHOS FUNDAMENTALES TUTELA LIBERTAD SINDICAL. DERECHO DE INFORMACIÓN

[Accede a la sentencia](#)

Se solicita por CGT que se dicte sentencia frente a la empresa tasaciones hipotecarias SAU declarando la vulneración de su derecho a la libertad sindical causada por la ausencia de la información que solicita vinculada con dos operaciones societarias concretas: segregación a otra mercantil de parte de la actividad y compraventa de acciones. La Audiencia Nacional. aplicando las previsiones legales contenidas en el art. 64 y 44.6 ET al constituir la segregación un supuesto de escisión societaria conforme el art. 71 de la Ley 3/2009, así como el art. 39 de dicha norma que establece concretos derechos de información a los RLT que se consideran por la Sala como no atendidos. Igualmente, al tratarse la compraventa de una sociedad

unipersonal procede la aplicación del art. 13.1 de la Ley de Sociedades de Capital que establece que tal operación debe escriturarse y publicarse en el registro mercantil, lo que justifica que esa información se entregue a la RLT. Dado que se solicitan además otras pretensiones informativas no se admiten por la Sala en los términos que se solicitan, se reconoce una indemnización por daños morales inferior a la solicitada.

Sentencia de la Audiencia Nacional Sala de lo Social. Rec. 97/2022

CONFLICTO COLECTIVO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. TCPS DE IBERIA

[Accede a la sentencia](#)

La Audiencia Nacional estimando parcialmente la demanda sindical contra IBERIA LAE condena a la empresa a dar cumplimiento a las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos relacionada con el cierre de maleteros en las aeronaves Airbus 350:

-establecer medidas de control de peso de equipaje de mano que los pasajeros lleven a la cabina que garanticen, tanto el cumplimiento del contrato suscrito con la adquisición del billete de viaje (máximo de 10kg salvo Business que el máximo son 14kg) como que los maleteros no son cargados por encima del peso máximo señalado en el propio maletero; -establecer medidas organizativas de cumplimiento obligatorio para los trabajadores con función de Sobrecargo a la hora de distribuir el trabajo en la aeronave que garanticen que el cierre de los maleteros con

mayor riesgo ergonómico evaluado se realice por dos trabajadores o subsidiariamente bien por dos trabajadores bien por un trabajador con estatura adecuada, para garantizar también que los trabajadores de estatura inferior a 1,63 mts. sean ayudados por otro trabajador para los maleteros de mayor altura o los que lleven un mayor peso. -volver a evaluar el riesgo ergonómico que puede implicar el nuevo equipo de trabajo (uniformes de TCP) adoptando las medidas oportunas a este respecto tras realizar dicha evaluación.



TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA



Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Rec. 6219/22

DESPIDO COVID. NULIDAD MENOR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA. IMPROCEDENCIA. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL. CARTA SOCIAL EUROPEA

[Accede a la sentencia](#)

La Sala declara la improcedencia del despido de una trabajadora que, con escasa antigüedad, fue despedida antes de la entrada en vigor del art. 2 RDL 8/2020. Considera que las causas del despido eran coyunturales y previsiblemente temporales, siendo muestra de ello el ERTE al que se acoge la empresa días después. Desestima la nulidad del despido, distinguiendo entre el concepto de desigualdad y discriminación, al no constituir la menor antigüedad en la empresa causa de discriminación en nuestro ordenamiento jurídico. Condena a la empresa a una indemnización adicional con base en el Convenio 158 de la OIT y en el art. 24 de la CSE, al considerar que la indemnización establecida legalmente ni compensa el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo ni produce efecto disuasorio. Fija el lucro cesante en la prestación extraordinaria por desempleo que hubiera correspondido a la trabajadora de haber sido incluida en el ERTE.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears. Rec. 407/22

EXTINCIÓN EN PERIODO DE PRUEBA. DESPIDO NULO. DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD

[Accede a la sentencia](#)

La Sala declara como despido nulo el cese operado respecto de trabajador tres días después de iniciar una situación de incapacidad temporal y que la empresa articuló como no superación del periodo de prueba. Tal proximidad temporal y la falta de alegación alguna sobre la causa que motivó la consideración de que el trabajador no había superado el periodo de prueba permite concluir que el cese solo obedeció a su situación de enfermedad, lo que constituyó una vulneración del derecho fundamental a la integridad física.

Considera que la regulación expresa, mediante la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación, de la “enfermedad o condición de salud” como causa de discriminación prohibida distinta a la “discriminación”, pone fin al debate relativo a si la enfermedad como causa de discriminación debe requerir el carácter imprevisible de su curación o su larga duración, o la concurrencia de un elemento intrínsecamente segregacionista, que en todo caso entiende incuestionable desde el momento en el que la persona se ve segregada en su empleo por el solo hecho de estar enferma y ejercer sus derechos de protección a la salud y acceso a la prestación sanitaria, recogidos ambos en la CDFUE y CSE.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Rec. 1254/22

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR. TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO

[Accede a la sentencia](#)

En un supuesto en el que la trabajadora, que disfrutaba de una reducción de jornada por guarda legal, es trasladada a un nuevo centro de trabajo que le supone invertir un mayor tiempo en los desplazamientos hasta el centro donde está escolarizada su hija, la Sala declara que para el cómputo del horario diario de la trabajadora han de tenerse en cuenta -solo durante los periodos lectivos- los cuarenta y cinco minutos en que se ha incrementado el tiempo de desplazamiento con relación al anterior centro de trabajo en el que prestaba servicios cuando concretó inicialmente su reducción de jornada. Parte de considerar que las actuaciones empresariales que en una situación laboral ordinaria carecerían de trascendencia, pueden incidir negativamente en el ejercicio del derecho de conciliación de las personas trabajadoras, y que la solución no es pedir una nueva reducción con paralela disminución salarial, sino solventar esa situación que ha venido determinada por decisión e interés empresarial.

JURISPRUDENCIA

JUZGADOS DE LO SOCIAL



Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 42 de Madrid. Autos 430/2022

PRESTACIONES DE DESEMPLEO.
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
JORNADA CONCENTRADA. ERTE
FUERZA MAYOR

[Accede a la sentencia](#)

Se discute si una trabajadora que presta servicios con carácter indefinido a tiempo parcial y concentración de jornada en determinados periodos del año y es afectada al ERTE por FM Covid al que se acoge la empresa, tiene derecho a la prestación de desempleo durante todo el tiempo de afección al ERTE por FM, o solo en aquellos periodos en los que le hubiera correspondido prestar servicios efectivos.

Partiendo de que no es ese el supuesto analizado en la STS 23-06-2021 (rud. 877/2020), sino que está amparado en la normativa especial recogida en el RD Ley 8/2020, considera que el art. 25, relativo a las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23, fija un mandato dirigido al SEPE en orden al reconocimiento de las prestaciones por desempleo de las personas incluidas en un ERTE suspensivo con causa en FM derivada de la COVID19, sin que exista amparo legal para reducir unilateralmente la prestación a los periodos en los que la empresa habría concentrado la jornada, más aún cuando en dichos periodos la prestación de desempleo que se abona corresponde a la base reguladora que viene determinada por la parcialidad de su jornada.

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA



COUR DE JUSTICE



COOPERACION JUDICIAL MATERIA CIVIL

STJUE 16-2-2023. [Ir a texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil y mercantil — Reglamento (CE) n.º 805/2004 — Título ejecutivo europeo para créditos no impugnados — Artículo 23, letra c) — Suspensión de la ejecución de una resolución certificada como título ejecutivo europeo — Circunstancias excepcionales — Concepto»

En el asunto C 393/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal de Lituania), mediante resolución de 23 de junio de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de junio de 2021, en el procedimiento incoado por Lufthansa Technik AERO Alzey GmbH con intervención de: Arik Air Limited, Asset Management Corporation of Nigeria (AMCON), antstolis Marekas Petrovskis el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1) El artículo 23, letra c), del Reglamento (CE) n.º 805/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, por el que se establece un título ejecutivo europeo para créditos no impugnados, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «circunstancias excepcionales» que figura en él se refiere a una situación en la que la continuación del procedimiento de ejecución de una resolución certificada como título ejecutivo europeo, cuando el deudor haya impugnado en el Estado miembro de origen dicha resolución o haya presentado una solicitud de rectificación o de revocación del certificado de título ejecutivo europeo, exponga a ese deudor a un riesgo real de sufrir un perjuicio especialmente grave cuya reparación sea imposible o extremadamente difícil en caso de anulación de la referida resolución o de rectificación o revocación del certificado de título ejecutivo europeo. Este concepto no remite a circunstancias ligadas al procedimiento judicial dirigido en el Estado miembro de origen contra la resolución certificada como título ejecutivo europeo o contra el certificado de título ejecutivo europeo.

2) El artículo 23 del Reglamento n.º 805/2004 debe interpretarse en el sentido de que permite la aplicación simultánea de las medidas de limitación del procedimiento de ejecución y de constitución de una garantía establecidas en las letras a) y b), pero no la aplicación simultánea de una de esas dos medidas con la de suspensión del procedimiento de ejecución establecida en la letra c).

3) El artículo 6, apartado 2, del Reglamento n.º 805/2004, en relación con el artículo 11 de este, debe interpretarse en el sentido de que, cuando se ha suspendido la ejecutividad de una resolución certificada como título ejecutivo europeo en el Estado miembro de origen y se ha presentado ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro de ejecución el certificado al que se refiere el artículo 6, apartado 2, antes mencionado, dicho órgano jurisdiccional está obligado, en virtud de esa decisión, a suspender el procedimiento de ejecución iniciado en este último Estado.

LIBRE CIRCULACION DE TRABAJADORES

STJUE 9-2-2023. [Ir a texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Acuerdo de Asociación CEE-Turquía — Decisión n.º 1/80 — Artículos 6 y 7 — Nacionales turcos ya integrados en el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida que gozan de un derecho de residencia correlativo — Decisiones de las autoridades nacionales por las que se revoca el derecho de residencia de nacionales turcos que llevan residiendo legalmente en el Estado miembro de que se trate más de veinte años debido a que representan una amenaza actual, real y suficientemente grave para un interés

fundamental de la sociedad — Artículo 13 — Cláusula de standstill — Artículo 14 — Justificación — Razones de orden público» En el asunto C 402/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Raad van State (Consejo de Estado, Países Bajos), mediante resolución de 23 de junio de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 30 de junio de 2021, en el procedimiento entre Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid y otros. El Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

1) El artículo 13 de la Decisión n.º 1/80 del Consejo de Asociación, de 19 de septiembre de 1980, relativa al desarrollo de la Asociación entre la Comunidad Económica Europea y Turquía, debe interpretarse en el sentido de que puede ser invocado por los nacionales turcos que ya gozan de los derechos a que se refieren los artículos 6 o 7 de esta Decisión.

2) El artículo 14 de la Decisión n.º 1/80 debe interpretarse en el sentido de que los nacionales turcos que, a juicio de las autoridades nacionales competentes del Estado miembro de que se trate, constituyan una amenaza real, actual y suficientemente grave para un interés de la sociedad pueden invocar el artículo 13 de esta Decisión para oponerse a que se les aplique una «nueva restricción», en el sentido de dicha disposición, que permita a estas autoridades poner fin a su derecho de residencia por razones de orden público. Tal restricción puede estar justificada con arreglo al artículo 14 de la citada Decisión siempre que sea adecuada para garantizar la realización del objetivo de protección del orden público perseguido y no vaya más allá de lo necesario para alcanzarlo.

PROTECCION TRABAJADORES ANTE LA INSOLVENCIA

STJUE 16-2-2023. [Ir a texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario — Directiva 2008/94/CE — Asunción por las instituciones de garantía de los créditos salariales de los trabajadores asalariados — Limitación de la obligación de pago de las instituciones de garantía a los créditos salariales correspondientes al período de tres meses anteriores o posteriores a la fecha de apertura del procedimiento de insolvencia — Aplicación de un plazo de prescripción — Recuperación de las cantidades pagadas indebidamente por la institución de garantía — Requisitos»

En los asuntos acumulados C 524/21 y C 525/21, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest, Rumanía), mediante resoluciones de 16 de abril de 2021, recibidas en el Tribunal de Justicia el 24 de agosto de 2021, en los procedimientos entre IG y Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Ilfov (C 524/21), y entre Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

1) Los artículos 1, apartado 1, y 2, apartado 1, de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que establece que la fecha de referencia para determinar el período que da lugar al pago, por una institución de ga-

rantía, de los créditos salariales impagados a los trabajadores asalariados es la fecha de apertura del procedimiento colectivo de insolvencia del empresario de estos trabajadores.

2) Los artículos 3, párrafo segundo, y 4, apartado 2, de la Directiva 2008/94 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que limita el pago, por una institución de garantía, de los créditos salariales impagados a los trabajadores asalariados a un período de tres meses incluido en un período de referencia que comprende los tres meses inmediatamente anteriores y los tres meses inmediatamente posteriores a la fecha de apertura del procedimiento colectivo de insolvencia del empresario de estos trabajadores.

3) El artículo 12, letra a), de la Directiva 2008/94 debe interpretarse en el sentido de que no pueden constituir medidas necesarias con el fin de evitar abusos, en el sentido de dicha disposición, unas normas adoptadas por un Estado miembro que establecen la recuperación, por una institución de garantía, frente a un trabajador asalariado, de las cantidades pagadas a tal trabajador fuera del plazo general de prescripción en concepto de créditos salariales impagados, cuando no concurre ninguna acción u omisión imputable al trabajador.

4) La Directiva 2008/94, a la luz de los principios de equivalencia y de efectividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a la aplicación de una normativa fiscal de un Estado miembro para proceder a la recuperación, frente a los trabajadores asalariados, junto con los intereses y penalizaciones de demora, de cantidades indebidamente pagadas por una institución de garantía en concepto de créditos salariales impagados a los trabajadores asalariados, correspondientes a períodos no incluidos en el período de referencia estable-

cido por la normativa de dicho Estado y a los que hacen referencia las cuestiones prejudiciales primera y segunda o reclamados fuera del plazo general de prescripción en el supuesto de que: los requisitos de recuperación establecidos por esta normativa nacional sean menos favorables para los trabajadores asalariados que los requisitos de recuperación de las prestaciones adeudadas en virtud de las disposiciones nacionales comprendidas en el ámbito del Derecho de la protección social, o la aplicación de la normativa nacional de que se trata haga imposible o excesivamente difícil para los trabajadores afectados solicitar a la institución de garantía el pago de cantidades adeudadas en concepto de créditos salariales impagados, o bien el pago de los intereses y penalizaciones de demora contemplados por dicha normativa nacional afecte a la protección concedida a los trabajadores asalariados tanto por la Directiva 2008/94 como por las disposiciones nacionales que la aplican, en particular, menoscabando el nivel mínimo de protección establecido de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de dicha Directiva.

STJUE 16-2-2023. [Ir a texto](#)

Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario — Directiva 2008/94/CE — Artículo 9, apartado 1 — Empresa que tiene su domicilio social en un Estado miembro y que ofrece sus prestaciones en otro Estado miembro — Trabajador que tiene su residencia en ese otro Estado miembro — Trabajo efectuado en el Estado miembro del domicilio social del empresario y, una de cada dos semanas, en el Estado miembro de residencia del trabajador — Determinación del Estado miembro cuya insti-

tución de garantía resulta competente para el pago de los créditos salariales impagados»

En el asunto C 710/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 14 de septiembre de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de noviembre de 2021, en el procedimiento entre IEF Service GmbH y HB. El Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

El artículo 9, apartado 1, de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, deben interpretarse en el sentido de que: para determinar el Estado miembro cuya institución de garantía es competente para el pago de los créditos impagados de los trabajadores, debe considerarse que el empresario que se encuentra en situación de insolvencia no tiene actividades en el territorio de al menos dos Estados miembros, en el sentido de dicha disposición, cuando el contrato de trabajo del trabajador en cuestión dispone que el núcleo de la actividad de este y su lugar de trabajo habitual se encuentran en el Estado miembro en el que el empresario tiene su domicilio social, pero dicho trabajador ejerce, en igual proporción de su tiempo de trabajo, sus tareas a distancia a partir de otro Estado miembro en el que se encuentra su residencia principal.



JURISPRUDENCIA TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS



DISCRIMINACION **STDH 2-2-2023 Jovanovic** **vs. Serbia.** [Ir a texto](#)

Resumen: prohibición de discriminación por razón del uso de una lengua y sus dialectos. El demandante, Paun Jovanović, es un ciudadano serbio que nació en 1957 y vive en Bor (Serbia).

El caso se refiere al uso oficial de dos variantes estándar del idioma serbio, Ekavian e Ijekavian, en procedimientos judiciales. El demandante, un abogado en ejercicio, alega que un juez de instrucción le negó la oportunidad de hablar Ijekavian mientras defendía a su cliente en el curso de un proceso penal, mientras que al abogado que representaba a la víctima se le permitió usar la variante Ekavian.

Basándose en el artículo 14 (prohibición de la discriminación) del Convenio y el artículo 1 del Protocolo núm. 12 (prohibición general de la discriminación) del Convenio, el demandante se queja de que, como abogado en ejercicio y hablante de la lengua serbia en Ijekaviano, había sufrido discriminación debido a la forma en que había sido tratado en comparación con un abogado de habla Ekavian, mientras ambos actuaban en nom-

bre de sus respectivos clientes y en el curso de la misma causa penal. Además, invocando el artículo 6 (derecho a un juicio justo), se queja de que la decisión dictada por el Tribunal Constitucional en el caso no fue debidamente motivada. Violación del artículo 1 del Protocolo n.º 12 Violación del artículo 6 § 1

INTIMIDAD **STDH 31-2-2023 Y. vs.** **Francia.** [Ir a texto](#)

Art 8 • Obligaciones positivas • Negativa de las autoridades nacionales a escribir las palabras “neutro” o “intersexual” en el certificado de nacimiento de una persona intersexual en lugar de “masculino” • Discrepancia entre la identidad biológica y legal del solicitante fuente de sufrimiento y ansiedad • Falta de consenso europeo • Mayor margen de apreciación • Importancia de los temas de interés general • Elección de la sociedad a discreción del Estado demandado para determinar a qué ritmo y en qué medida se deben atender las solicitudes de las personas intersexuales en términos de estado civil, dada su difícil situación.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OIT NEWS

En medio de la crisis hay motivos para la esperanza, si nos unimos en favor de la justicia social

[Ir a texto](#)

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Los derechos laborales como derechos humanos son esenciales para luchar contra las crisis

Una declaración conjunta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y de ocho Órganos de Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas marca el tercer aniversario del Llamado a la Acción por los Derechos Humanos del Secretario General de la ONU.

[Ir a texto](#)



ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Ministerio Empleo y Seguridad Social CALENDARIO ESTADÍSTICO

IPC (indicador adelantado) [Ir a texto](#)

IPCA (indicador adelantado) [Ir a texto](#)

Índice de Precios de consumo. Índice precios de consumo armonizado. IPC-IPCA.
Enero 2023. [Ir a texto](#)

Índices de precios industriales [Ir a texto](#)

Encuesta de población activa. Media anual de los cuatro trimestres [Ir a texto](#)



El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y
AG Stakanov



CINE



Cría cuervos

(112 min.), 1976.

Dirección: Carlos Saura.

Guion: Carlos Saura.

Producción: Elías Querejeta.

Disponible en Movistar+, RTVE Play.

[Trailer](#)

El pasado 10 febrero falleció uno de los iconos del cine español, Carlos Saura, a los 91 años de edad. Amigo íntimo de Luis Buñuel, contó a lo largo de su carrera con colaboraciones de grandes genios como el gran productor -y guionista- del cine español Elías Querejeta, o el aclamado direc-

tor de fotografía Vittorio Storaro. Sus colaboraciones con Paco de Lucía y Antonio Gades también quedaron retratadas para la posteridad en algunos de sus múltiples documentales sobre la música en España, como *El Amor Brujo*, *Carmen* o *Flamenco*.

Llama la atención que sus películas más valoradas pertenecen a la década de los años 60 y 70, destacando *La Caza*, *La prima Angélica* y esta *Cría Cuervos*, siendo esta última proyectada recientemente en TVE como homenaje al director aragonés y la que hemos elegido para comentar en este espacio.



La película, que obtuvo el Gran Premio del Jurado *ex equo* en el Cannes de 1976, nos presenta a la joven Ana, que rememora todo lo acontecido 20 años antes, cuando ella y sus hermanas quedan al cuidado de su tía (Mónica Randall) con la ayuda de la asistente (Florinda Chico). Ana recuerda aquella época alternando episodios reales con *flashbacks* e incluso escenarios imaginados con su madre fallecida, aunque no acaba de quedar claro si lo que experimenta son en realidad alucinaciones. Eso sí, resulta muy interesante observar cómo rememora el infeliz matrimonio de sus padres y cómo actúa, en consecuencia, movida a veces por sentimientos de perversidad y otras de inocencia.

El arranque de la película, con ese silencioso travelling que pasea lentamente por todo el salón hasta alcanzar la escalera, resulta toda una declaración de intenciones sobre la influencia que va a ejercer el maestro Bergman a lo largo de toda la película. Quien haya podido disfrutar de *Gritos y susurros* (1972), le resultarán familiares en *Cría cuervos* el uso del color rojo, las escenas de dolor de la madre (Geraldine Chaplin) o las miradas frontales a cámara.

Por otro lado, resulta digna de mención la escena en la que, de forma inesperada, y a petición de la pequeña Ana, Florinda Chico, desde sus espléndidos cincuenta años, expone a la cámara sus principales y turgentes encantos. La Chico aporta, además, uno de los personajes más humanos y cálidos de la película, a modo de trasunto de Anna (Kari Sylwan) la asistente de la película bergmaniana, que protagoniza la escena más conmovedora del film sueco.

Y esa canción de José Luis Perales "*Porque (causal y no interrogante) te vas*", con sus gloriosos arreglos de viento tan poco valorados (solo ellos dejan en el vertedero toda la *Tierna movida* en menos de 3 minutos...), sintonía inmortal indisolublemente unida a unos años cruciales en nuestra reciente historia, tan repletos entonces de esperanzas e ilusiones como lo está hoy su recuerdo de nostalgia y desencanto.

MÚSICA

BLUES/ROCK/SOUL.
LOS TRES COLORES
BÁSICOS...

Lonnie Donegan

"The king of skiffle"
(Castle, 2000, Skiffle).

El viejo Donegan es el personaje que hoy escogemos para ilustrar un género de música que, pese a sus orígenes menesterosos y "situacionistas", es considerado hoy en día sin exageración como el verdadero germen de las bandas rockeras británicas de los años 60, pudiéndose adscribir al mismo a pioneros de la primera ola como John Lennon y McCartney. Hablamos del *Skiffle*.

El origen del *Skiffle* es hoy controvertido, pero la historia que más nos gusta es la que lo vincula con las conocidas como *Rent parties*, unos *happenings* que las familias afroamericanas emigrantes organizaban en sus hogares para recaudar dinero con el que cumplir con sus caseros. La fiesta se amenizaba con cualquiera que supiera sostener un instrumento (formal o informal), conformando de forma improvisada formaciones variopintas, únicamente explicables desde el propósito que hemos descrito. La simplicidad instrumental y musical dio sustancia a este sonido, agrupado en torno al término *Skiffle*.

Esos ingredientes instrumentales (normal-



mente guitarras acústicas, percusión simple, alguno clásico -violín, flauta...-, sin despreciar cualquier artilugio capaz de generar sonido) contribuía a perfilar un producto cercano al folk o al blues. No resulta extraño que las bandas británicas que adoptaron el *Skiffle* a partir de los años 50 (ahí está el antecedente de los *Beatles*, *The Quarrymen*) sonaran sobre todo a *Country*, plataforma desde la que se producirá el salto al *Rock'n'roll* (ya de la mano de los pioneros norteamericanos de los años 50, Buddy Holly, Little Richard, Chuck Berry...).

Justamente, Lonnie Donegan es el precursor de todas las bandas *Skiffle* que proliferaron en Gran Bretaña a lo largo de los años 50, con lo que no resulta exagerado atribuirle la condición de precedente necesario para la contracultura musical en Gran Bretaña. Nada menos que por eso merece con largueza la cita que hoy incorporamos.

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



George Harrison

"All things must pass"
(Apple. 1970. Rock. Soft Rock).

Hace dos entregas hablamos del abstruso Phil Spector, cuya mayor contribución al mundo de la música consistió en sobrecargar las frecuencias medias con la innoble intención de capturar -gracias a la sonoridad de sus productos- a quienes meneaban la aguja del dial a la caza de un buen estímulo.

También dijimos que John Lennon quedó prendado de los truquitos del inefable, hasta el punto de cultivar una profunda amistad. El asesinato de Lennon en 1980, pese a los indiscutibles y obvios inconvenientes que tuvo para el venerable Hippie, le libró de buscar una explicación amable a la proverbial manía de su amiguito de meter pistolas en la boca de la gente.

Esa querencia de Lennon por Spector acabó contagiando a George Harrison, quien confió al productor la grabación de este su primer gran disco (los dos anteriores no tienen mucha historia). Se trata de un LP triple, lleno de temas descartados por el Hippie y Macca, pero que en ocasiones superan algunos de los cortes de *Abbey Road* o *Let It Be*, por citar los dos últimos discos de los *Fab four*. En ese elenco de joyas postergadas destacaremos las dos colaboraciones con Dylan (*I'd have you anytime*, *If not for you*) y los archiconocidos *Isn't a pity*, *My sweet Lord* o *What is life*, sin perder de vista las menos famosas pero apreciables *Beware of darkness* o la que da título al LP. De *Wah wah* no hace falta decir mucho, simplemente es el arquetipo definitivo del *Wall of sound* spectoriano.

En cualquier caso, el disco merece estar en cualquier selección simplemente por la nómina de músicos que lo hizo posible, desde inmediatos compinches del propio Harrison (Ringo y Billy Preston) a sus amigos más cercanos, como Eric Clapton y quien ocupará el puesto de batería en *Cream*, el virtuoso Ginger Baker. Aparecen también otros que serán importantes en años venideros, como Phil Collins, Maurice Gibb (*Bee Gees*), Alan White (*Yes*) o Peter Frampton (David Bowie). Este disco es también responsable, en buena medida, de haber dado un buen empujón las finanzas del ex *Beatle*, gracias a las cuales pudo sufragar él solito la producción del filme *La vida de Brian*, aventura en la que se embarcará a finales de los 70 pese a no tenerlas todas consigo. Llegó a decir que, si el invento no llegaba a estrenarse, pediría su ingreso en el libro Guinness de los récords por haber pagado el precio más alto por una entrada de cine.

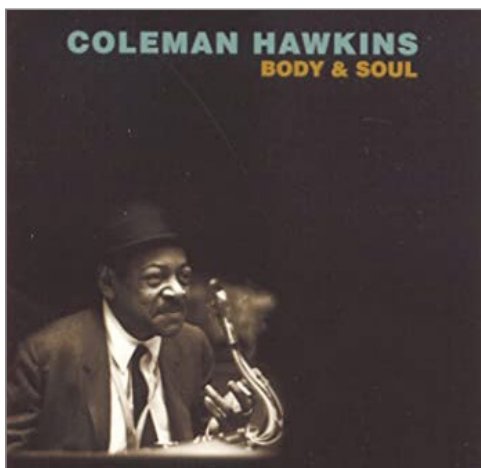
All things must pass fue remasterizado en 2020 (50 aniversario) y, oh sorpresa, los responsables de su edición han eliminado una buena parte de los kilos de eco que Spector empleó para dejar su característico y proverbial sello. No sé lo que habría opinado Harrison sobre el particular -a quien la enfermedad

también privó de ver al productor entre rejas- pero creo humildemente que la maravillosa melancolía musical del *Beatle* más discreto (captada para los restos en *While my guitar gentle weeps*) es absolutamente incompatible con toda esa fanfarria barroca que se gastaba Spector.

JAZZ/EXPERIMENTAL

Coleman Hawkins “*Body and Soul*”

(RCA, 1996, contiene grabaciones hechas entre 1939 y 1956; Classic Jazz).



Hace tiempo que no traemos a este rincón a los verdaderos clásicos, así que hoy nos hemos decidido por uno de los menos conocidos, oscurecido por grandes monstruos de su época, como Duke Ellington, Louis Armstrong o el propio Charlie Parker. Justamente, nuestro protagonista hizo su debut en 1920, grabando su primer disco en aquella década. Hablamos, por tanto, de un intérprete que inicia su carrera dentro de las conocidas como *big bands*, receptor que define una versión dulcificada

del jazz y cuyo mayor exponente sería el sonido con el que asociamos a Louis Armstrong.

De hecho, el trompeta más famoso de todos los tiempos se incorporó con 20 años a la misma orquesta en la que fungía como saxo tenor Coleman Hawkins (San José, Misuri, 1904). Se trataba de la orquesta de Fletcher Henderson, probablemente una de las mejores *Big Band* de todos los tiempos.

Ya a partir de los años 40, tras haber girado por la Europa de los 30, Hawkins regresa para emprender una fundamental carrera como saxofonista en el contexto de grupos más reducidos. Es probablemente, junto con Charlie Parker, uno de los arquitectos del jazz basado en el saxo tenor, aunque mostrando una apreciable querencia hacia el standard y una escasa disposición al aventurerismo, todo muy propio del genoma *bigband*, marcando así una crucial diferencia con la tortuosa (y maldita) vía elegida por *Bird*, con la que emparenta el sagrado trío del jazz de los cincuenta (Gillespie-Davis-Coltrane).

