Número 196

JURISDICCIÓN SOCIAL

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

Enero 2019

- Artículos
- Legislación
- Negociación colectiva
- Jurisprudencia
- Organización Internacional del Trabajo
- Administración del Trabajo y Seguridad Social

JJpD | Juezas y Jueces para la Democracia

Comisión de lo Social
Juezas y Jueces para la Democracia
www.juecesdemocracia.es

ASOCIATE A JJPD

SIGUE NUESTRO BLOG:
Jurisdicción Social

EDITORIAL

En época muy reciente nos ha dejado Bartolomé Ríos, un maestro para las muchas personas que hemos tenido la suerte de conocerle. En lo profesional, ha sido un referente en varias materias y así lo relativo la prueba del fraude de ley, la ejecución laboral, en materia de créditos privilegiados o el privilegio de ejecución separada de los créditos laborales, por ejemplo. Por otra parte, también supimos apreciar su bonhomía y sentido del humor, siempre dispuesto a aparecer en la conversación. Nos queda un inmejorable recuerdo. Descanse en paz.

Por otra parte, en el ámbito jurisprudencial, tal vez lo más relevante sea que el Tribunal Supremo opta por la negativa ante la coyuntura de considerar que opere la equiparación entre las situaciones de incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad y la situación de persona con discapacidad. Sobre ello trata uno de los tres artículos de esta revista.

Los otros dos se refieren a cuestiones relativas a la no discriminación por razón de género.

Mientras tanto, esperamos con ansiedad que el Tribunal Supremo termine pronunciándose en unificación de doctrina sobre la incidencia en concreto y en España de las sentencias De Diego Porras, Montero Mateos, Norte Facility del Tribunal de Justicia de la Unión europea, pues seguimos sin noticias ni del legislador ni de los negociadores sociales en este punto de la contratación laboral temporal.

Este mes también se hizo público el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro de Trabajo de la OIT. En él se abordan, entre otras cuestiones, la necesidad de fortalecer el espacio democrático para el diálogo social y el modo en cómo los modelos empresariales pueden ajustarse mejor a un programa centrado en las personas. Llamada de atención sobre la que meditar.

Y por último y en relación con los anuncios gubernativos de reformas laborales inmediatas, habrá que ver qué ocurre finalmente. La prensa incide en aspectos tales como la recuperación de la ultraactividad de los Convenios, la prevalencia del Convenio sectorial frente al de empresa o la reforma del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

INDICE

ARTÍCULOS

- Feminismo chic. Amaya OLIVAS DÍAZ.
- Comunicación a la Cumbre de Lisboa sobre los derechos humanos de las mujeres. Lucía RUANO RODRÍGUEZ.
- Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2018. Juan Carlos ITURRI GÁRATE.

LEGISLACIÓN

- Estatal
- Comunidades Autónomas

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Estatal
- Comunidades Autónomas

JURISPRUDENCIA

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULOS

Feminismo chic

Artículo publicado en ctxt

Amaya Olivas Díaz
Magistrada del Juzgado de lo Social nº1 de Madrid

Hilas y las ninfas. 1896
JOHN WILLIAM WATERHOUSE

Hace un par de días, uno de mis mejores amigos –y referente político– me mandó esta noticia: se ha censurado en una galería de Manchester a Waterhouse, a una de las obras de arte prerrafaelistas más reconocibles [La autora se refiere al cuadro *Hilas y las ninfas* (1896), de John William Waterhouse, que encabeza este artículo]. Juzguen ustedes mismos.

Este acontecimiento fue el detonante para escribir "a partir de mí", desde la mejor tradición del feminismo.

Voy a glosar, entre otras, a Marta Sanz, para dejar claro que aspiro a un alter-feminismo que cambie el mundo de raíz: yo soy una de esas feministas que no saben separar el patriarcado del capitalismo.

Efectivamente, parece que el "feminismo chic", como afirmó certeramente Ángela Davis en su última visita a Barcelona, se ha convertido en *mainstream.* Los problemas que de ello se derivan son graves: el capitalismo fagocita y destruye todo lo que toca; corremos el peligro de que el feminismo se convierta en nicho de consumo y venda a las mujeres "al peso".

Aún me parece peor que lo que se venda sea el reduccionismo a la genitalidad. La categoría "mujer" no puede ser la única variable para definir e investigar la interseccionalidad que necesitamos si queremos tener en cuenta los condicionantes de clase social, opción sexual, situación legal, etc.

Vivimos en un momento peligroso. La excelente reflexión de Nuria Alabao en el ensayo de *Un feminismo del 99%* nos pone en la brecha: la renovación de la extrema derecha europea pone de manifiesto cómo las corrientes neonazis defienden el género como binario y apoya los roles de la familia tradicional como incontestables.

Lo peor, con todo, es el hecho de que este tipo de movimientos híper conservadores han hecho de la "igualdad de género" –la forma del feminismo neoliberal– una llave instrumental de la cultura nacional (el paradigma sería Francia) para oponerse a la cultura de los migrantes.

Lo que me interpela se resume, haciendo simple lo complejo, en las siguientes cuestiones:

1. No existe un movimiento que pueda llamarse revolucionario que no tenga en su agenda la lucha contra la desigualdad económica y social. Y sin olvidar que la batalla cultural, esencial, debe mover la agencia de los espíritus desde la marginalidad hasta el centro de la agencia política.

2. No podemos desear un feminismo que ejerza formas punitivas ni que castigue los vínculos solidarios y deseantes con lo "masculino".

3. Debemos reivindicar a autorxs como J. Butler o como S. Rico, cuando defienden el derecho a la vulnerabilidad, expresando que "lo queramos o no, tdxs estamos siendo repetidamente hechxs y deshechxs por numerosos actos".

Por otro lado, cuando se abomina de la crítica al #Mee Too por el paralelismo entre el tutelaje a las mujeres y su silenciamiento histórico, o cuando se erigen peticiones de prudencia y negar la posibilidad de hablar masivamente cuestionando el orden que

naturaliza la desigualdad y la violencia, yo quiero expresar que también entre las mujeres de poder se reproduce el estigma sobre lxs vulnerablexs y que se silencian voces que claman por los derechos esenciales a un trabajo y a una vida digna.

¿Quién apoyó a las kellys, limpiadoras de juzgados, o cultivadoras de fresas?

Mientras tanto, sigamos silenciando la destrucción del arte y la belleza. Hoy me pasa algo por lo que me convertí en feminista: "Me duele algo que no puedo decir".

Volver al inicio

ARTÍCULOS

Comunicación a la Cumbre de Lisboa sobre los Derechos Humanos de las mujeres

Lucía Ruano Rodríguez
Magistrada. Consejera de la FIFCJ

TEMA DE LA COMUNICACIÓN: EMPODERAMIENTO Y PARENTALIDAD

PALABRAS CLAVE: Mercado de trabajo. Legislación laboral. Conciliación de la vida familiar y profesional. Maternidad. Cuidados. Autonomía económica. Corresponsabilidad. Vulnerabilidad. Pobreza. Exclusión. Discriminación.

OBJETO DE LA COMUNICACIÓN: Analizar cómo la asignación de las responsabilidades familiares y de cuidados a las mujeres, y la legislación que regula los permisos asociados a estas responsabilidades, no están sirviendo significativamente a mejorar de forma sustancial la situación de las mujeres respecto del empleo y la actividad laboral extrafamiliar. Las estadísticas así lo muestran y ello se traduce en una permanencia de la brecha salarial, peores condiciones de trabajo, menor promoción y pérdida de la autonomía económica y personal. La consecuencia es la falta de empoderamiento dentro y fuera de la familia. También contribuye a la pervivencia de la discriminación femenina en el trabajo y tiene efectos muy negativos sobre el empleo y la familia y el desarrollo económico y social. Los efectos de estas políticas se hacen

sentir especialmente sobre las mujeres más vulnerables, como son las mujeres solas con hijos o familias monoparentales, las que tienen menor formación, carecen de suficientes recursos o sufren violencia. Hay que producir un cambio sustancial de las políticas públicas sobre la conciliación familiar y laboral para que la responsabilidad de los cuidados a los hijos/as y otros miembros de la familia, no siga recayendo fundamentalmente en las mujeres. Hay que incorporar a los padres a las responsabilidades, empoderando de manera efectiva a las mujeres.

I. EL CONTEXTO SOCIOLABORAL Y DEMOGRAFICO

Evolución del mercado laboral

Una constante de las últimas tres décadas ha sido la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral. Los datos son especialmente significativos en Europa y otras regiones del mundo como América Latina.

En América Latina el promedio es del 53% y se acerca al 70% en el caso de las mujeres entre 20 y 40 años.

La media de la UE se sitúa en el 66,5%, porcentaje que se supera en Francia (66,7%), Irlanda (67%), Luxemburgo (67,5%), Portugal (69,8%) y algunos países del Este como Bulgaria (67,3%) o Eslovenia (69,7%).

En un total de 11 países la tasa de empleo femenina supera el 70%, entre los que se encuentran Austria, Holanda, Reino Unido, Dinamarca, Finlandia Alemania y socios del Este como Letonia, Estonia o Lituania, que ocupa la segunda posición del ranking con un 75,5%, siendo Suecia el país que registra una tasa de empleo femenino más alta, cerca del 80%. En España la tasa de empleo femenina es del 59%.

Sin embargo, en todos los países la tasa de participación laboral femenina es aún inferior a la masculina y además se comprueba que disminuye cuando se trata de mujeres casadas, lo que demuestra que las responsabilidades familiares desincentivan la inserción laboral en el ámbito del trabajo remunerado.

Como señalan los informes de empleo de la OIT (OIT nota nº 8 sobre empleo) "la integración económica mundial ha venido acompañada de resultados sociales sumamente desiguales. En ese contexto, las mujeres han logrado acceder a más empleos, pero de una cuestionable calidad. La proporción de mujeres trabajadoras que están en la informalidad es mayor a la de los hombres, lo que agrega una asimetría adicional a las condiciones de género. Por un lado, la proliferación de la economía informal y de trabajos atípicos afectan a la cobertura de la seguridad social, y la inseguridad laboral asociada a las condiciones irregulares (distribución del tiempo, intensidad en el ritmo y duración de la jornada) indica que la aplicación de la

legislación laboral se ha vuelto más débil. Por otro lado, diversas formas de flexibilización de acuerdo a las necesidades de las empresas han tenido una repercusión especialmente negativa en las mujeres. El trabajo femenino, visto solamente como un complemento al salario masculino, y no como un derecho propio, se hace eco de esta "flexibilidad" en la forma de un ajuste salarial a la baja y de jornadas de trabajo más extremas, en duración, distribución semanal e intensidad. Todas estas condiciones afectan las posibilidades de combinar tareas remuneradas con responsabilidades familiares. Ante el retroceso de la función social del Estado y la extensión de la informalidad, el déficit del trabajo decente se ha expresado en una menor protección ante el retiro, la vejez, la incapacidad y el desempleo femenino. Este déficit es más pronunciado en la población femenina que se encuentra en grupos sociales vulnerables (rurales, informales y en situación de pobreza), por lo que se agudiza aún más la inequidad".

Cambios en la composición de las familias

Uno de los cambios más significativos de los últimos años, es la diversidad de las familias en su composición, como lo prueba el crecimiento de los hogares monoparentales, el tamaño promedio de las unidades familiares y también la sustitución del modelo de un único o principal proveedor de ingresos, por la contribución de dos o más bajo la misma unidad de convivencia, precisamente por la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral.

Sin embargo, como las tareas de cuidados y la asunción de las responsabilidades del hogar siguen recayendo en su mayor parte sobre las mujeres, su situación se hace especialmente desfavorable, por las dificultades estructurales para conciliar el empleo remunerado con las responsabilidades familiares que siguen asumiendo las mujeres en todas las regiones del mundo.

Las dificultades de conciliar familia y trabajo remunerado abocan a muchas mujeres a aceptar trabajos de menor dedicación horaria- tiempo parcial- aunque no siempre, porque en algunos países el trabajo a tiempo parcial se debe a la excesiva flexibilidad de las empresas del sector servicios como sucede en España, donde la opción por el trabajo a tiempo parcial no se vincula con la conciliación sino con el tipo de demandas de empleo de las empresas.

Cambios demográficos. Envejecimiento

Con respecto a la demanda de cuidados, la caída de las tasas de natalidad y de fecundidad ha reducido la necesidad de cuidado infantil. Pero otros cambios demográficos como son un aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, especialmente significativo en algunas regiones del mundo, comportan un reto añadido a las políticas de cuidados. La demanda de cuidados por parte de los

adultos mayores está aumentando sin que muchos Estados encuentren la forma de proveer las nuevas necesidades.

Los padres no tienen derecho a permiso por maternidad en muchos países del mundo. La evidencia indica que, cuando el padre establece un vínculo con el bebé desde el comienzo en la vida, tiene mayores posibilidades de desempeñar un papel más activo en el desarrollo de su hijo.

Sin embargo, según los informes de UNICEF, 90 millones de niños menores de un año viven en países donde el padre no tiene derecho a un solo día de licencia de paternidad remunerada. Un total de 92 países carecen de políticas nacionales que garanticen que los padres dispongan del tiempo libre remunerado adecuado que necesitan para pasarlo con sus bebés recién nacidos.

Por el contrario, Alemania, Cuba, Finlandia, Islandia, Noruega, República de Corea y Suecia son los países que tienen las licencias remuneradas más largas y ofrecen ayudas e incentivos fiscales para que los padres extiendan los días de cuidado de sus hijos en los primeros meses de vida. En Islandia, por ejemplo, cada uno de los progenitores obtiene tres meses de licencia intransferible, durante los cuales recibe el 80% del sueldo. Después de este período, pueden repartirse otros tres meses adicionales.

Doble carga y más probabilidades de sufrir discriminación

La necesidad de compatibilizar trabajo y familia, además de someter a las mujeres a una doble carga laboral- la doble jornada- también es origen de mayores dificultades de promoción profesional y la causa de su discriminación en el empleo.

Para combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, los hogares con menores ingresos buscan el apoyo de las mujeres de la familia, mientras que las familias con más recursos y cuando el trabajo remunerado de las mujeres es más cualificado y aporta mayores ingresos, contratan a otras mujeres. En todos estos casos, la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidado se transfiere a las ocupaciones de cuidado remuneradas, como las que desempeñan las empleadas de hogar.

La consecuencia final de la falta de servicios de cuidado comunitarios, del Estado o de las empresas, es que el coste de los cuidados lo asumen las mujeres, que tienen que sacrificar aspiraciones laborales, educativas, tiempo de ocio y personal y sufrir en el empleo los efectos de la asunción casi en exclusiva de los cuidados y las responsabilidades familiares.

La brecha de género en el uso del tiempo

Esta falta de igualdad y equidad de la distribución de la carga de trabajo doméstico y familiar significa añadir a las horas de la jornada laboral el trabajo no remunerado dentro del hogar, lo que supone que la jornada total de trabajo es mucho más extensa para las mujeres que para los hombres. Algunos estudios realizados sobre esta cuestión muestran que las horas destinadas por las mujeres a las tareas domésticas son hasta cuatro veces mayores que las que destinan ellos. Esta brecha de género en el uso del tiempo es mayor en los grupos socioeconómicos más bajos, donde las mujeres son mayoritariamente responsables de las tareas domésticas, sean amas de casa o trabajen de forma remunerada. (OIT Trabajo y familia).

Las encuestas de uso del tiempo demuestran que las mujeres dedican a estas tareas entre 2 y 3 veces más tiempo que los hombres y en el cuidado de adultos dependientes es donde se produce la mayor desigualdad de género, ya que esta tarea es desempeñada casi exclusivamente por mujeres

La brecha salarial: segregación laboral y profesional

En términos globales, las remuneraciones de las mujeres en promedio vienen a representar el 70% de las que generan los hombres, lo que se conoce como "brecha salarial". Esta brecha es consecuencia de la división sexual del trabajo, y reflejo de la pervivencia de los roles de género, esto es, la consideración del trabajo femenino, como aportación complementaria a los ingresos familiares en muchas partes del mundo, y en casi todas las regiones por la prevalencia en el empleo femenino de ocupaciones relacionadas con la economía de los cuidados, menos remunerados y considerados de menor valor o de escaso valor añadido.

II. POLITICAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

A partir de los años noventa la evolución del mercado laboral y los cambios demográficos han llevado a una mayor preocupación por lograr una redistribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres a través de las políticas de igualdad. En Europa principalmente comienzan a desarrollarse las "políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal". En el seno de la Unión Europea se aprueban iniciativas para incrementar el empleo femenino mejorando las políticas de apoyo a las mujeres.

III. UNION EUROPEA

A partir de los años noventa en el seno de la UE se comenzaron a desarrollar "políticas de conciliación de la vida profesional y familiar". Su finalidad era "incrementar las tasas de empleo femenino y la natalidad". La Comisión Europea puso de relieve en un informe sobre la "Igualdad entre mujeres y hombres 2009" que aunque se habían incorporado más mujeres al mercado laboral, el objetivo de cantidad - "más puestos

de trabajo" - no se había visto correspondido por el de calidad - "mejores puestos de trabajo" (…) Además, señalaba que "las mujeres son quienes siguen trabajando más a tiempo parcial que los hombres, se emplean más en los trabajos y sectores menos valorados y por término medio están peor pagadas que los hombres".

De acuerdo con las estadísticas laborales son en su mayor parte las mujeres quienes disfrutan los permisos para cuidados de hijos en toda Europa.

Derechos de "conciliación", ¿sólo para las mujeres?

Los últimos textos de la UE que tratan sobre los vínculos entre "el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y las políticas de conciliación del trabajo y familia" se refieren a la necesidad de buscar "nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos".

La Comunicación de la Comisión, de 26.4.2017 COM (2017), contiene una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Según esta comunicación, los cambios demográficos, y en particular el proceso de envejecimiento de la población, "puede tener un impacto desproporcionado en las mujeres, que hoy en día es más probable que asuman el papel principal de cuidadoras informales para atender a familiares enfermos o de edad avanzada".

En el documento "Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador", la Comisión propone un "crecimiento integrador" con un elevado nivel de empleo, de productividad y de cohesión económica, social y territorial, y señala que se deben de buscar "nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos".

También está pendiente la aprobación de una propuesta de Directiva sobre el permiso paternal: Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Esta propuesta contempla la posibilidad de un permiso paternal ampliado para los padres de "al menos diez días" y otras posibilidades de reducción de jornada y trabajo flexible, lo que resulta claramente insuficiente para incorporar a los padres de forma efectiva a las responsabilidades familiares y de cuidados.

IV. ESPAÑA

A partir del año 1999, en España se aprueba una Ley de conciliación de la vida familiar y laboral. Esta ley reconoció nuevos derechos a licencias y permisos a los trabajadores

y trabajadoras que pueden disfrutar las mujeres y los hombres por igual con la excepción de seis semanas del permiso de maternidad- por exigencias del convenio de la OIT sobre maternidad. Con el tiempo estos permisos, unos remunerados y otros no, se han ido ampliando en su duración y situaciones que permiten disfrutarlos. También se ha legislado para que el disfrute de los permisos familiares no sea causa de despido ni de otros tratos discriminatorios en el puesto de trabajo. Mediante una Ley de Igualdad de 2007, se mejoró la cobertura de la protección de la Seguridad Social para neutralizar los efectos del disfrute de permisos en las cotizaciones sociales para evitar los efectos negativos sobre las prestaciones sociales (jubilación, incapacidad, desempleo).

El permiso de maternidad actual prevé que al menos las seis semanas siguientes al alumbramiento sean asumidas obligatoriamente por la madre y el resto hasta un total de 16 semanas pueda ser transferido al progenitor, algo que en la práctica ocurre en un porcentaje ínfimo de ocasiones, menos del 2% de los casos.

Además, la legislación española reconoce un derecho propio de paternidad que en la actualidad es de 5 semanas que está previsto que en el futuro se amplíe hasta 8 semanas, al estar pendiente de aprobación por el Parlamento.

Junto a estos permisos remunerados, y otros de menor duración (como los permisos por lactancia o por enfermedad grave, etc.), se reconoce el derecho a reducir la jornada o a la suspensión del contrato (excedencias temporales) que no son remunerados pero que no repercuten en las prestaciones sociales públicas de la Seguridad Social o lo hacen limitadamente.

Hasta que el hijo/a cumpla los 12 años, el padre o la madre puede disfrutar de una reducción en su jornada. El Estatuto de los Trabajadores recoge que esa disminución va desde un octavo hasta la mitad de la jornada laboral, reduciéndose su salario de forma proporcional. La reducción de jornada conlleva una equivalente reducción del salario.

El padre y la madre tienen derecho a solicitar una excedencia máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo y durante el primer año tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado ese plazo, quedará referido a una categoría equivalente.

Además, cualquier trabajador o trabajadora tiene derecho a una excedencia de dos años para cuidar a familiares, discapacitados, por edad o enfermedad. Durante el primer año también se respeta el puesto de trabajo.

Estos derechos se han reconocido asimismo a funcionarios y empleados públicos.

V. ES NECESARIO UN CAMBIO DE ORIENTACION DE LAS POLITICAS DE "CONCILIACION"

Los estudios sociales y laborales permiten constatar los negativos efectos de unas políticas de conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares como las actuales. Estas políticas solo han tenido en cuenta las interrupciones o reducciones de jornada, así como los distintos permisos en el seno de las relaciones laborales, cuya inestabilidad y precariedad en muchos sectores, como sucede en el sector servicios, perjudica el empleo de las mujeres. Los permisos familiares, incluso en los países en los que se reconocen como un derecho abstracto de hombres y mujeres, presionan a las mujeres para que posterguen sus carreras, renuncien a la progresión o el ascenso profesional o a que finalmente abandonen el mercado de trabajo o reduzcan sus horas de trabajo. Todo ello mientras se reconoce que las mujeres están cada vez más cualificadas, y en las universidades de Europa se gradúan más mujeres que hombres.

Los estudios realizados sobre el uso del tiempo, indican que, aunque se ha avanzado algo en el reparto del tiempo dedicado a las tareas del hogar entre las parejas jóvenes sin hijos, la situación cambia por completo cuando nacen los hijos, pues es "*ante el nacimiento de un bebé cuando cristalizan y se consolidan los roles de género diferenciados. Este mensaje (real y simbólico) no solamente es captado por las dos personas protagonistas, convirtiéndose en un instrumento eficaz para la división sexual del trabajo dentro de la pareja, sino también por el entorno social en su conjunto. Las primeras en captar el mensaje son las criaturas, a las que desde su mismo nacimiento se comienza a dejar claro quién hace (y quién no hace) qué. También, por supuesto, lo captan las empresas y, así, esta diferencia en el hogar tiene su otra cara (o más bien cruz) en el rechazo a contratar y a promocionar a mujeres para empleos cualificados. (...) .*

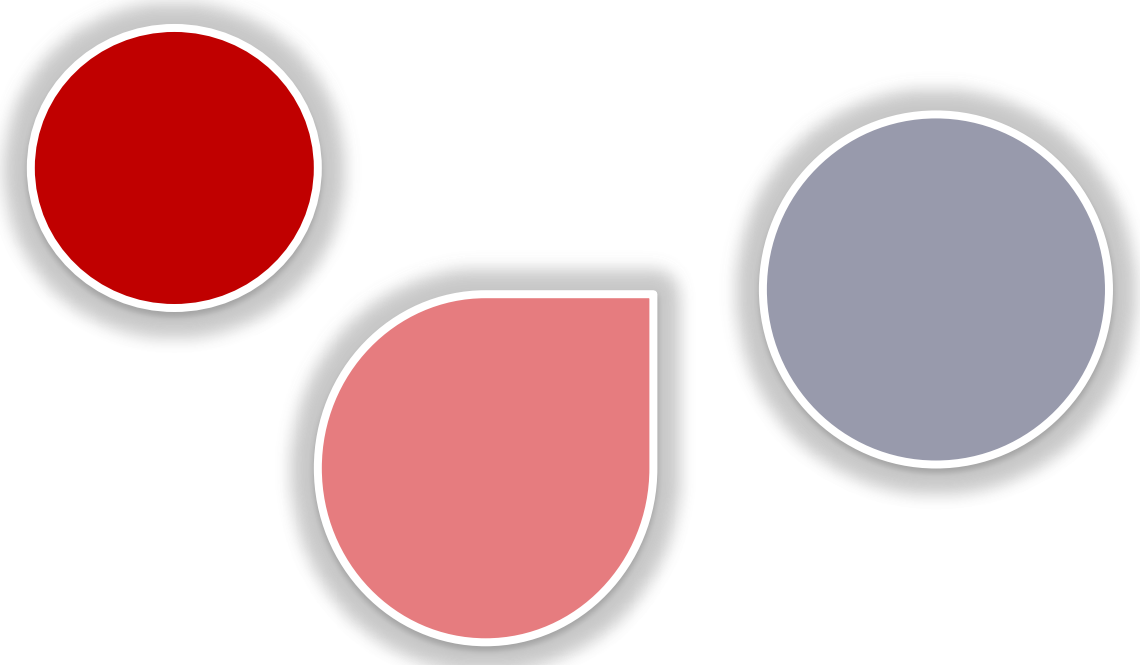
A partir de la minoría de parejas que reparten su permiso igualitariamente se ha demostrado que cuando el padre se queda al cargo durante un periodo igual al de la madre, se acostumbra a tener la responsabilidad del cuidado y crea un fuerte vínculo emocional con el bebé (como la madre ahora). Entonces, si se comprueba sistemáticamente que los hombres se toman mayoritariamente los permisos cuando son intransferibles y bien pagados, ¿por qué no diseñar los permisos de tal manera que sean iguales, intransferibles y pagados al 100%? Esa sería la única forma de asegurar que la mayoría de los padres pudieran tomarse el mismo tiempo que las madres. Aparte de su función de cuidado, solo con que ellos faltaran a sus puestos de trabajo en la misma medida que las mujeres ya sería un gran avance para la igualdad en el empleo".[1]

[1] M. Pazos Morán, *Desiguales por ley: las políticas públicas contra la igualdad de género.* Los libros de la Catarata. Madrid 2013.

En resumen, menores ingresos, una mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial, la interrupción de la vida laboral y de la carrera profesional o el abandono temporal o definitivo del empleo son efectos que podemos atribuir a la falta de políticas de efectiva igualdad y equidad relacionadas con las responsabilidades familiares. La consecuencia es que se mantiene a muchas mujeres en situación de mayor dependencia económica y de forma indirecta se estaría contribuyendo a la brecha salarial de género (una media del 16 % en la UE) y en materia de pensiones (una media del 40 % en la UE), lo que conlleva un mayor riesgo de exposición a la pobreza y a la exclusión social para las mujeres.

Se puede concluir que las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar desarrolladas hasta la fecha no han aportado mayor igualdad entre hombres y mujeres porque no han conseguido más igualdad en las condiciones laborales de las madres y los padres y tampoco que sean cuidadores de forma indistinta y equilibrada.

Por ello, las políticas llamadas de "conciliación", cuyos efectos poco favorables a la igualdad efectiva en el empleo de las mujeres se están evidenciando, deben de cambiar radicalmente la orientación en un doble sentido: mejorar la oferta de servicios e incorporar permisos para los padres, individuales e intransferibles, para cuidados de los hijos/as tras el nacimiento; así como incentivar y alentar a los hombres a utilizar permisos para cuidados familiares en general, cambiando la percepción social y alentando con incentivos fiscales o económicos para que los padres los soliciten en las empresas.



Volver al inicio

ARTÍCULOS

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2018 (recurso 3382/2016).

"Nadie es normal, la normalidad es un valor estadístico"*

Juan Carlos Iturri Gárate
Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de País Vasco

1.- INTRODUCCIÓN

La citada resolución considera que no cabe reconocer la condición de persona con discapacidad a quien está en la situación de incapacidad permanente, en grado de total, absoluta o gran incapacidad.

En el caso concreto, la Sala Cuarta confirma lo decidido por la Administración autonómica competente, que denegó al demandante esa situación, siendo que el mismo pedía el percentil mínimo legal de tal situación: 33 por ciento. En vía administrativa se le reconoció el 17 por ciento.

La sentencia parte de que está expresamente prevista legalmente tal equiparación Que existe una equiparación de las personas que tengan reconocida la situación de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad con la condición de persona con discapacidad "a todos los efectos", pues así se prevé en el artículo 4, punto 2, de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (en adelante, LGDPCD).

Pero concluye que fue correcta la desestimación de aquella demanda, que es lo que acordó el Tribunal Superior, el cual consideró la procedencia del recurso de suplicación del demandado contra la sentencia del Juzgado, en primera instancia favorable a las tesis de la parte actora.

* Frase de Rosa Montero en su artículo "Todos somos raros (aunque unos más que otros)".Publicado en El País Semanal el día 20 de enero de 2019.

Para superar esa aparente contradicción entre aquella inicial afirmación y el resultado del recurso, el argumento axial del que se parte es que la redacción de tal precepto incurre en el vicio de "ultra vires", en cuanto que se trata de un Texto Refundido (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) y que su resultado superó las reglas fijadas en el instrumento parlamentario de delegación correspondiente, que es la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La resolución, de Pleno de dicha Sala, contiene un voto particular suscrito por tres magistrados que considera que la delegación incluía también la función de armonizar la normativa existe y que ello justifica la legitimidad de la actual redacción del precepto, ciertamente un tanto diferente de la regulación legal previa a tal actividad de refundición de diversos textos, sin que se pueda entender que con ello se modifica el ámbito subjetivo de la normativa previa.

Como se explica en el texto comentado, ese artículo 4, punto 2 de la vigente LGDPCD tiene su antecedente en el artículo 1, punto 2, párrafo tercero, de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (en adelante, LIONDAU), donde se fijaba la misma equiparación, bien que no "a todos los efectos", sino "a los efectos de esta Ley".

Es en esta diferencia donde la Sala Cuarta considera que media ese exceso gubernativo cometido con respecto a las previsiones de la Ley delegante.

Quien primero me hizo ver la eventualidad de ese posible vicio "ultra vires" del texto fue el camarada Falguera Baró y como todo lo que dice Miquel hay que pensarlo, estudié el tema.

Me chocaba el argumento, pues esa solución suponía poner en solfa el principio de transversalidad que según la Ley ha de regir las políticas activas para garantizar los de derechos de las personas con diversidad funcional (PDF).

Y repensado el tema, llegué a una conclusión contraria a la del voto mayoritario, no por la razón expuesta en el voto particular, que en todo caso también asumiría, sino porque sustancialmente valoré que la propia condición transversal, que tenían tanto el Texto a refundir en este punto (LIONDAU) como el Texto refundidor (la nueva LGDPCD), hace que se haya de decir que la expresión "a los efectos de esta ley" es prácticamente lo mismo que decir "a todos los efectos". Entiendo que ello es lo coherente con la vocación de abarcar todos los ámbitos de actividad de las PCD y así se deduce de su texto y contexto (la época posterior a la Convención de Nueva York de 13 de diciembre de 2006, sobre derechos de las personas con discapacidad).

Además, añado que, de nuevo, se vuelve a obviar esa transversalidad de rige en las políticas activas en materia de personas con discapacidad. En concreto, entiendo que esto también se obvió en la jurisprudencia que unificó la interpretación de aquel artículo 1, punto 2 de la LIONDAU, jurisprudencia que en la sentencia comentada se cita y se califica como "copiosa".

En segundo lugar, aunque no se considerase de lo dicho en los dos párrafos anteriores, entiendo que, en todo caso, sí que procedería esa equiparación a los concretos efectos de aquel pleito. Por tanto, entiendo que incluso partiendo de la hipótesis de la corrección de esa conclusión de "ultra vires", debiera haberse concluido que, limitándonos a los efectos de esa LGDPCD y no a todos los efectos, si que procedía esa equiparación. Más claramente: que, sin considerar válida la equiparación literal "a todos los efectos" y considerando sólo la equiparación "a los efectos de esta Ley", esos propios efectos de esa LGDPCD llevan a que sea operativa esa equiparación en aquel concreto proceso en el que surge la sentencia que comento.

Y por último y en tercer lugar, también opino que todo esto vuelve a traslucir que existe una recepción equivocada o insuficiente de los contenidos de esta LGPCD, lo que ya he señalado también en algún artículo publicado en esta misma revista[1] en relación a otra sentencia del Tribunal Supremo.

2.- LOS ANTECEDENTES

La LIONDAU, el texto a refundir con LGDPCD, ya introducía esa idea de transversalidad y lo hacía con respecto de todas las políticas en materia de discapacidad[2].

De hecho, la transversalidad era uno de los principios en los que se asentaba la propia Ley (artículo 2).

Con ello se pretendía salir al paso de un problema que existía en la legislación previa a tan importante producto legislativo. Hasta entonces, sobre la materia existía una regulación heterogénea, dispersa y lo que es más grave, incluso distinta, que es lo que ha caracterizado este tipo de regulación cuando menos hasta finales del siglo pasado[3]. Por eso se acudió a la transversalidad.

---

[1] Jurisdicción de lo Social, número 188. "Despido por ineptitud sobrevenida. Discapacidad. Medidas de ajuste razonable".

[2] En tal sentido, García Castillejo, Ángel. "Informe de análisis del marco legislativo vigente, vacíos y deficiencias observadas y propuesta de reformas legislativas en materia de accesibilidad a servicios audiovisuales, a las tecnologías y a la sociedad de la información, al cine y la comunicación de las personas con discapacidad". CERMI.

[3] Iturri Garate, Juan Carlos. "Trabajo y discapacidad". Cuadernos Digitales de Formación. Número 36. Año 2010. "Igualdad de trato y oportunidades y trabajo". Consejo General del Poder Judicial.

Por otra parte, ya se ha mencionado que en esa LIONDAU, la equiparación meritada no lo era a todos los efectos, sino a los efectos de la propia Ley. Era clara la literalidad de su artículo 1, punto 2.

Pues bien, moviéndonos en el plano más reducido de los efectos de tal Ley y no en el más amplio de todos los efectos, hemos de analizar esa ley de 2003, el antecedente de la actual Ley.

Y en este punto, forzosamente hemos de parar en su artículo 3, pues es el regulador de su propio ámbito.

Del mismo, lo primero que llama la atención es que se vuelva a mencionar expresamente el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, pese a que el mismo ya ha sido aludido en su punto 2, al fijar los principios sobre los que se basa la propia LIONDAU. Parece que se quiere insistir en la idea, antes de concretar más dónde se aplica la Ley.

En efecto, tras esa reiteración, se añade que tal Ley se aplica a los siguientes ámbitos: telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público, relaciones con las Administraciones Públicas, Administración de Justicia y patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación de patrimonio público.

Como se incluía expresamente que operaba la Ley en el ámbito de las relaciones con las Administraciones Públicas, se consideró por buena parte de los Tribunales Superiores de Justicia que, como quiera que los procesos donde se planteaba el valor de la equiparación prevista en su artículo 1, punto 2, era porque se había denegado por una Administración Pública la condición de PCD a quien estaba en situación de incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad, procedía esa equiparación.

Por tanto, no sólo porque era lo coherente con la idea de transversalidad, sino porque, con independencia de ese principio, su artículo 3 expresamente disponía que tal Ley se aplicaba en materia de relaciones con las Administraciones Públicas y esa condición tenía la demandada, la cual no reconocía esa equiparación, se fijó esa línea en algunos Tribunales Superiores.

Pues bien, ya se ha dicho que no fue éste el criterio adoptado por el Tribunal Supremo en tal tipo de pleitos. Es una jurisprudencia principalmente producida en los años 2007 y 2008 y recaída al resolver en múltiples recursos de casación para la unificación de doctrina que tuvo que conocer al decidir los recursos planteados por esas Administraciones Públicas, que eran las recurrentes en la mayoría de los casos.

3.- LA RAZÓN DE LA EQUIPARACIÓN

Sin duda, la equiparación que tratamos se relaciona con esa idea de transversalidad.

No es la única equiparación en la legislación sobre PDF, pues también cabe citar la que fija la disposición adicional novena de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia en relación a las situaciones de gran incapacidad o el reconocimiento de la necesidad de ayuda de tercera persona y la situación de dependencia.

Es lo que hace unos años se denominó de forma muy gráfica como uno de los "puentes" que relacionan la discapacidad y otro tipo de situaciones y entre ellas, la de incapacidad permanente[4].

Con esta técnica de conexiones entre situaciones, lo que se pretende es facilitar la actividad de las PCD, de tal forma que no tengan que andar cumpliendo requisitos diversos en sus variadas relaciones con la Administración Pública, que impone, según y para qué, requisitos o condiciones diferentes.

Así, de "lege data", hoy en día tenemos un procedimiento y requisitos concretos para el reconocimiento administrativo de la situación de persona dependiente, colectivo que comprende las personas de avanzada edad y las PCD según se lee en aquella Ley del año 2006 últimamente citada, otro y con distintos requisitos, para la de PCD, otro y distintos requisitos para las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, etc.

Y es que la realidad evidencia lo intrincado y proceloso del devenir de las relaciones de colectivo con la Administración Pública.

Un caso muy frecuente: una persona de avanzada edad empieza con algunas rarezas que, aumentando, dan lugar a un diagnóstico de enfermedad mental progresiva, la cual evoluciona y se impone acudir a la calificación de persona con dependencia, aparte del eventual proceso civil de modificación de la capacidad de goce de los derechos, si procede. Se hacen los trámites, y el expediente de dependencia finaliza pasados varios meses (si todo va bien). Pero resulta que, mientras tanto, esa persona ha de acudir a su tratamiento médico o rehabilitador, o al centro de día o al cine, o a la ciudad o donde sea y para ello, se le ha de transportar por sus cuidadores. Hoy en día las viñetas europeas PCD no sólo permiten el aparcamiento en sitio expresamente reservado, sino que también en muchos casos, el acceso a algunos puntos del centro

[4] Falguera Baró, Miquel. "El reconocimiento de la condición de discapaz por la concesión de grado de incapacidad permanente en el régimen de la Seguridad Social". Libro "La protección jurídica civil, penal, administrativa y social de la persona con discapacidad". Cuadernos de Derecho Judicial, volumen 15. Año 2006.

de la ciudad. Pero para obtenerla es necesario estar reconocido como PCD. Actualmente y según todas las Administraciones encargadas, no basta con aquella declaración de persona con dependencia, sino que es necesario el reconocimiento PCD para obtener la famosa viñeta. Pues bien, hay que ir a segundo reconocimiento que, eso sí, se hace en el mismo Departamento o Consejería donde se ha obtenido la declaración de persona en situación de dependencia. Este segundo expediente conlleva más trámites y otro pico de meses hasta la resolución que fija la situación PCD. En el ínterin, subsiste aquella perentoria y cotidiana necesidad de transporte que no se puede cubrir, salvo de forma muy gravosa, haciéndose mucho más liviana con el uso de la famosa viñeta. Bastaría con hacer más efectivo ese principio de transversalidad mediante una reforma legal que fijase una equiparación, todavía aún más fundada que la que tratamos, para solventar problemas, graves y diarios, de muchas personas. De momento, como somos hijos de nuestro tiempo, la situación es la que es. Quien lo ha vivido, sabe a qué me refiero.

Me centro ya en la concreta equiparación que nos ocupa.

La misma parte de que, con el reconocimiento de la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad por una Administración Pública, pues Administración Pública es el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se hace ver de forma objetiva que hay una limitación, que la misma es de larga duración –elementos ambos comunes a la definición de PCD según la Convención[5]- y que tiene un ámbito de incidencia tan relevante para todas las personas como es el trabajo. Como más adelante explico esa definición del artículo 1, párrafo segundo de la Convención es muy similar a la prevista en el artículo 4, punto 1 LGDPCD, pues de hecho, se toma del Tratado de Nueva York la misma.

Por tanto, el fundamento de tal equiparación es que se supone que, quien tiene reconocida esa situación en la Seguridad Social, realmente es una PCD.

Esta medida legal ha tenido sus detractores. Yo diría que las críticas tienen tres ideas eje:

1.- Todos hemos oído a alguien decir que, por esa vía, demasiada gente tendrá la ya mencionada viñeta "europea" para vehículos de motor. Ciertamente la misma es una muy visual medida de acción positiva en política de discapacidad. Y está muy difundida.

[5] Artículo 1, párrafo segundo: "Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

Véase la nota 8. Artículo 4,1 LGDPCD.

Pero no sé si ese sólo efecto permite obviar la propia lógica de la argumentación. A lo mejor, con ello se olvida que, según la estadística, está entre el nueve y el diez por ciento de la población el número de PCD.

En todo caso y por encima de ello, se suele decir que esa equiparación amplía el arco subjetivo de protección antidiscriminatoria por razón de discapacidad y que esto suele llevar a mermar la intensidad de esa protección. Y puede ser.

Por tanto, una de las críticas va por ahí: con la equiparación se incrementa el número de la personas con discapacidad y de forma indirecta se disminuye la intensidad en la defensa de los derechos de colectivo, singularmente de las personas con mayores cotas de diversidad funcional, que es una de las minorías dentro del colectivo que sufren mayores discriminaciones.

2.- Otra viene determinada porque se considera que la misma es un residuo de la concepción "médica" de la discapacidad que, por ello, se opone al primado "social" hoy en día imperante.

En este punto, Gutiérrez Corominas[6] hace ver el contraste entre el punto 1 y el 2 del citado artículo 4 LGDPCD, pues si el primero[7] es casi una repetición mimética de la idea de PCD contenida en el artículo 1, párrafo 2 de la Convención de Nueva York y por tanto, se enmarca claramente en el primado social del tratamiento de la discapacidad, sin embargo la equiparación del punto 2 considera que está más cercana al viejo postulado médico que ha determinado el abordaje de la discapacidad hasta que las ideas del movimiento universitario que encabezó Ed Roberts en Berkeley, Amartya Sen y Hannah Arent, entre otros y a finales del siglo pasado, abrieron el abordaje bajo la concepción social de la discapacidad, que es lo que hoy en día está en boga. De forma muy destacada desde la aprobación de la Convención de Nueva York, que es un Tratado internacional sobre derechos.
Por tanto, desde esta segunda perspectiva, con esta equiparación se evoca el primado médico, el cual se considera debe ser superado.

3.- Y una última valoración que parte de no discutir la conveniencia de esta intercomunicación entre situaciones, pero que considera que tal vez hubiese sido más

[6] Gutiérrez Corominas, David. "La discriminación por discapacidad en la regulación de las extinciones por falta de asistencia al trabajo, aún justificadas ¿una cuestión europea de determinación nacional? STJUE de 18 de enero de 2018. Asunto Ruiz Conejero (JUR 2018, 16903). Nueva Revista española del Derecho del Trabajo, núm. 207, 2018. Págs 341-355.

[7] Artículo 4, punto 1: "Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás."

prudente fijar la misma sólo con respecto de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad (Esteban Legarreta[8]).

Por mi parte y en una ponderación general, aunque tiene sus inconvenientes, la medida es más positiva que negativa. Si se quiere avanzar en la idea de transversalidad y también en la concepción dinámica de la discapacidad, ideas inherentes al paradigma social de la discapacidad, lejos de suprimir estas equiparaciones, de lege ferenda hay que ampliarlas. Más arriba he puesto un ejemplo que creo que es claro al efecto.

Y ya delimitados los antecedentes y la razón de ser de la equiparación, me centro en explicar mi postura sobre la sentencia meritada.

4.- Valoración personal de la sentencia comentada.

Por lo que se refiere a si hubo o no exceso en el uso del gobierno de la facultad delegada de legislar, es decir, si se cometió o no "ultra vires", mi postura coincide más con el voto particular que con el mayoritario.

En este caso la delegación no sólo era para regularizar o aclarar la legalidad vigente, sino también armonizarla, sin que, desde luego, el cambio de la frase "a los efectos de esta Ley" por la de "a todos los efectos" por sí mismo venga a incrementar el ámbito subjetivo de aplicación, pues la equiparación era entonces y sigue siendo ahora para las mismas personas: las que tengan reconocido el grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad. En esto, no cambio la LIONDAU y la LGDPCD: la equiparación afecta exactamente al mismo colectivo.

Por otra parte, la definición del artículo 4, punto 1 LGDPCD es casi coincidente con la del artículo 1, párrafo segundo de la Convención[9] y por ello, de darse los elementos que la caracterizan, debe reconocerse la discapacidad y ello con independencia del indicado punto 2 de ese artículo 4 y en concreto, de si procede o no considerar esa equiparación.

Y nunca hemos de olvidar que Convención de Nueva York forma parte de nuestro ordenamiento jurídico, no sólo por el juego de la operativa prevista en el artículo 96, punto 1 de la Constitución, una vez publicado el Instrumento de Ratificación el

[8] Esteban Legarreta, Ricardo. "El concepto de persona con discapacidad en la Directiva 2000/78/CE y en el R.D.Leg. 1/2013: la asimilación de la invalidez permanente la discapacidad". Revista Trabajo y Derecho, número monográfico 6/2017, noviembre de 2017. Ed. Wolkers Kluwer.

[9] Véanse las notas 6 y 8, donde se refleja lo que cada uno de esos dos trascendentes preceptos dicen.

Tratado[10]–máxime si consideramos que trata de un tratado regulador de derechos- sino que, incluso supuesto que sea contradictoria con la normativa nacional, debiera tenerse en cuenta el artículo 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, que establece la prevalencia de lo dicho en el tratado válidamente celebrado y publicado oficialmente sobre cualquier norma de derecho interno en caso de conflicto entre ellas, salvo que se trate de la propia Constitución.

Desde otra perspectiva, la segunda, también creo que debiera haberse considerado la condición de transversalidad mencionada a la hora de ponderar el caso, transversalidad que afecta a todas las políticas públicas en materia de discapacidad, sin excepción.

Si uno de los textos a refundir, la LIONDAU de 2003 , tras mencionar expresamente -en su artículo 2- que la transversalidad de todas las políticas activas en esta materia es uno de sus principios, establecía en su artículo 3, también expresamente lo mismo y además y literalmente que uno de los ámbitos de aplicación de la Ley es el de las relaciones con las Administraciones Públicas y por tanto, también con respecto de la Administración autonómica (o Cabildo o Diputación, según qué caso) demandada en el proceso, debiera haberse considerado que, de mediar el exceso en el uso de la delegación legislativa, cómo debía interpretarse eso de "a los efectos de esta ley", que es lo que decía el texto a refundir y ver si, "a los efectos de esta Ley", incluían el caso concreto, dando resultado positivo tal averiguación.

Y es que el producto de la delegación discutida, la LGDPDF de 2013, en su artículo 5 de nuevo repite, como lo hacía la LIONDAU, que rige tal Ley en materia de relaciones con las administraciones públicas (apartado e), fijando en su apartado f que también rige en el ámbito de la Administración de justicia.

Por cierto, en sus puntos 2 y 3 también contiene alusiones similares a las que contenía la LIONDAU sobre el principio de transversalidad.

No se ha de olvidar que el pleito en el que se dicta la sentencia comentada es un pleito entre esa persona que pretende la equiparación y la Administración Pública competente que fija la condición de PCD conforme el propio artículo 4 LGDPCD.

Volviendo al indicado artículo 5, que es el que fija el ámbito de esa LGDPCD: no es sólo que allí expresamente se mencione un importante grupo de sectores de actividad de las PCD, sino que contiene una remisión – a los derechos regulados en el Título I- para fijar también su ámbito por vía indirecta. Si consideramos ambos extremos, entiendo que la Ley sí que abarca la generalidad de los ámbitos operativos de las

[10] Boletín Oficial del Estado de 21 de abril de 2008.

personas con diversidad funcional, pues fija su aplicabilidad también a todos los sectores.

En efecto, por vía directa, el artículo 5 menciona expresamente como ámbito propio de esa ley, los sectores de las telecomunicaciones, sociedad de la información, los espacios públicos urbanizados, las infraestructuras y edificación, los transportes, los bienes y servicios a disposición del público, las relaciones con las Administraciones Públicas y Administración de Justicia, el patrimonio cultural y el empleo.

Por su parte y por vía indirecta se incluyen otros ámbitos, pues, entre otros, el Título I de tal Ley, se refiere al sistema especial de prestaciones sociales y económicas, la farmacéutica, la protección de la salud, la educación, el trabajo, la protección social -que incluye lo que en otro tiempo se llamó el bienestar social y los servicios sociales, entre otras cosas-, la participación en los asuntos públicos, etc.

A todos estos sectores se le aplica la Ley y por tanto, no se me hace extraño que la equiparación ahora la Ley diga que es "a todo los efectos", pues a todos los ámbitos pretende alcanzar la Ley, por esa vocación de transversalidad que ya se traía de LIONDAU.

Pero es que, aunque se considerase que todos estos sectores no colman todos los ámbitos de las políticas en materia de discapacidad y que por tanto, cupiera colegirse con un exceso desarrollador al hablar de todos los efectos, cuando en puridad se ha de estar a los efectos de la propia Ley, lo que está muy claro es que, desde luego, por lo que hacía al objeto procesal en concreto de aquel pleito, si que los efectos de esa Ley debían operar en aquel caso, pues se refería a relaciones con la Administración Pública y por ende, al ámbito de protección social propio de las PCD. Es uno de los ámbitos expresamente nombrados, aparte de que el título I incluye todo lo relativo a la protección social.

Pues bien, sobre este punto, en nada repara ni el voto mayoritario ni el minoritario. Creo que debiera haberse examinado este segundo paso. Es decir, incluso partiendo de la hipótesis de que existía ese "ultra vires", debiera haberse estudiado si el ámbito de la propia Ley permitía o no considerar legal la decisión del Tribunal Superior. Incluso en la hipótesis de que hubiese también algún exceso en los puntos regulados en su Título I, debiera haberse valorado si era el ámbito indicado de relaciones con la Administración Pública que se dice expresamente en su artículo 5, como también se decía en la antigua LIONDAU del año 2003. La valoración entiendo que debiera haber llevado a una estimación del recurso.

Todo lo anterior revela lo anticipado al inicio de este trabajo.

Por último, volver a la cuestión terminológica. Será una quisicosa, pero es una quisicosa legal y peyorativa para el colectivo afectado. No hablemos de "minusválido" y "minusvalía" cuando a nivel de la legalidad ordinaria entiendo que lo correcto es usar el término persona con discapacidad, por así disponerlo expresamente la disposición adicional octava de aquella Ley 39/2006, Ley posterior a la LIONDAU, que ciertamente todavía usaba esa peyorativa terminología. En este sentido, también he de reconocer que el Tribunal Supremo sí que cuida el lenguaje en la sentencia comentada, pues sólo utiliza aquellas acepciones en relación con lo que disponían las antiguas normas.

Incluso la molesta expresión del artículo 49 de la Constitución ha de ser cambiada, pues la misma es reflejo de una concepción de la discapacidad hoy en día desfasado y que incluso es contraria a la terminología internacional y estatal. En este sentido, tengo la constancia personal de que hay consenso entre los diversos parlamentarios, caso de que se proceda a modificarla.

Anecdóticamente, se ha de mencionar que la fecha de la sentencia comentada coincide precisamente con el quinto aniversario de la LGDPCD. Espero que tenga mejores cumpleaños en el futuro.

Volver al inicio

LEGISLACIÓN

ESTATAL
COMUNIDADES AUTÓNOMAS

ESTATAL

Orden PCI/26/2019, de 21 de enero, por la que se crea la Comisión Asesora del II Plan de Derechos Humanos. Ir al texto

Orden TMS/40/2019, de 21 de enero, por la que se establecen para el año 2019, las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. Ir a texto

Resolución de 17 de diciembre de 2018, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2019. Ir a texto

Resolución de 23 de enero de 2019, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, durante los periodos de inactividad correspondiente a los meses de enero a abril de 2019. Ir al texto

Real Decreto 19/2019, de 25 de enero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Ir al texto

AUTONÓMICA

Aragón

LEY 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. Ir a texto

Ley 14/2018, de 8 de noviembre, de memoria democrática de Aragón. Ir al texto

DECRETO-LEY 2/2019, de 15 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el régimen de medidas en materia de incapacidad temporal del personal funcionario, estatutario y laboral del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón. Ir a texto

Ley 16/2018, de 4 de diciembre, de la actividad física y el deporte de Aragón. Ir a texto

Ley 17/2018, de 4 de diciembre, de Investigación e Innovación de Aragón. Ir a texto

Asturias

Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias. Ir al texto

LEY 5/2018, de 14 de diciembre, de memoria histórica de Canarias y de reconocimiento y reparación moral de las víctimas canarias de la guerra civil y la dictadura franquista. Ir a texto

Illes Balears

Decreto 42/2018, de 14 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2019 a efectos del cómputo administrativo. Ir a texto

Acord del Consell de Govern de 18 de gener de 2019 pel qual es modifica l'annex 21 de la Llei 14/2018, de 28 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2019, amb l'increment salarial establert en el Reial decret llei 24/2018, de 21 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic. Ir al texto

Ley 14/2018, de 28 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2019. Ir a texto

Cantabria

Resolución de publicación de la Estrategia Social Horizonte 2030, una propuesta de futuro para el sistema público de servicios sociales de Cantabria. Ir al texto

Ley de Cantabria 9/2018, de 21 de diciembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ir a texto

Ley 7/2018, de 5 de diciembre, de Iniciativa Legislativa Popular de Cantabria. Ir al texto

Ley 8/2018, de 11 de diciembre, del Consejo Económico y Social de Cantabria. Ir al texto

Modificación de acuerdo plenario a la Resolución disponiendo la publicación de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, retribuidas y no recuperables para el año 2019, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 248, de 21 de diciembre de 201. Ir a texto

Castilla La Mancha

ORDRE TSF/225/2018, de 21 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2019. Ir a texto

Decreto 1/2019, de 8 de enero, del procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho de acceso a los servicios y prestaciones económicas del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Castilla-La Mancha. Ir al texto

Castilla y León

LEY 9/2018, de 20 de diciembre, de transporte público de viajeros por carretera de Castilla y León. Ir a texto

Catalunya

DECRET LLEI 3/2019, de 22 de gener, sobre l'increment retributiu per a l'any 2019 i la recuperació parcial de l'import de la paga extraordinària de l'any 2013 per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya. Ir a texto

Extremadura

Plan de Empleo Social.- Resolución de 27 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Empleo, de concesión de subvenciones solicitadas al amparo de Orden de 26 de julio de 2018 por la que se aprueba la convocatoria del Programa II, en el marco del Decreto 131/2017, de 1 de agosto, por el que se regula el Plan de Empleo Social en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Ir al texto

Ley 1/2019, de 21 de enero, de memoria histórica y democrática de Extremadura. Ir a texto

Ley 2/2019, de 22 de enero, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2019. Ir a texto

Galicia

ORDE do 20 de decembro de 2018 pola que se regula o réxime de subvencións ás organizacións sindicais para o ano 2019. Ir a texto

Navarra

ORDEN FORAL 55/2018, de 8 de noviembre, de la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, por la que se aprueba la Estrategia para la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra durante el periodo 2018-2020. Ir a texto

LEY FORAL 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra. Ir a texto

Euskadi

NORMA FORAL 5/2018, de 12 de noviembre, sobre Participación Ciudadana. Ir a texto

DECRETO 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Ir a texto

Valencia

LLEI 28/2018, de 28 de desembre de 2018, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2019. Ir al texto

DECRET 235/2018, de 21 de desembre, del Consell, d'aprovació de l'oferta d'ocupació pública de personal docent no universitari per a l'any 2018. Ir al texto

DECRET 224/2018, de 14 de desembre de 2018, del Consell, d'aprovació de l'oferta d'ocupació pública de 2018 per a l'Administració de la Generalitat. Ir al texto

DECRET 226/2018, de 14 de desembre, del Consell, d'aprovació de l'oferta d'ocupació pública de 2018 en l'àmbit de sanitat i salut pública. Ir al texto

Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. Ir a texto

Ley 24/2018, de 5 de diciembre, de mediación de la Comunitat Valenciana. Ir al texto

DECRET LLEI 1/2019, de 18 de gener, del Consell, de modificació de la Llei 28/2018, de 28 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2019. Ir a texto

Volver al inicio

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ESTATAL
COMUNIDADES AUTÓNOMAS

ESTATAL

Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas. Ir al texto

Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera. Ir a texto

Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados Ir a texto

CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)

ACUERDOS DERIVADOS DE CONVENIOS Ir a texto

AUTONÓMICA

Illes Balears

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de la neteja d'edificis i locals de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000535011982) Ir al texto

Catalunya

RESOLUCIÓ TSF/3126/2018, de 3 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu agropecuari de Catalunya (codi de conveni núm. 79001175011995). Ir al texto

Extremadura

Resolución de 5 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Cáceres. Ir al texto

Euskadi

Convenio Colectivo del sector de Intervención Social de Bizkaia (código de convenio 48006185012006). Ir al texto

Valencia

RESOLUCIÓ de 28 de novembre de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del VIII Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana. Ir a texto

Volver al inicio

JURISPRUDENCIA
Tribunal Constitucional

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

STC 138/2018, de 17 de diciembre ir al texto

Resumen: Recurso de amparo 275-2018. Promovido por don Raúl Sánchez Siles y la asociación Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción, respecto de las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y un Juzgado de lo Social y las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social que desestimaron su petición de ampliación del permiso de paternidad.

Supuesta vulneración del derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo: STC 111/2018 (resoluciones administrativas y judiciales que rechazan la equiparación en extensión temporal del permiso de paternidad con el correlativo de maternidad). Voto particular.

INDEPENDENCIA JUDICIAL

STC 123/2018, de 13 de diciembre ir al texto

Cuestión de inconstitucionalidad 3377-2018. Planteada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo respecto del artículo 367.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Principio de seguridad jurídica y reserva de ley orgánica en relación con la garantía de inamovilidad judicial: nulidad del precepto legal que no precisa las consecuencias derivadas de la carencia de aptitud en los jueces y magistrados suspensos que pretendan reingresar al servicio activo; extensión por conexión de la declaración de nulidad.

JURISPRUDENCIA
Tribunal Supremo

COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

STS 29/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 193/2017
No de Resolución: 1003/2018
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Comité de Empresa Europeo: se debate sobre la composición del Comité de empresa europeo.

El CEE no es un órgano de representación unitaria y no hay precepto alguno en la normativa española o comunitaria conforme al cual la composición del banco social resulte del número de votos obtenidos en las elecciones correspondientes a representantes unitarios en la empresa.

El artículo 27.1 de la Ley 10/1997, no afectado por la Ley 10/2011, de 19 de mayo, no contempla un sistema de elección atendiendo exclusivamente a los miembros unitarios sindicalizados sino que se refiere a los representantes unitarios sin distinción entre uno y otro tipo de representantes.

No cabe admitir que la decisión de la reunión celebrada a la que asistieron 9 miembros de los 18 que componían el Comité de empresa de ambos centros de trabajo fuera adoptada por unanimidad, y tampoco por mayoría, porque teniendo en cuenta que son 18 los integrantes de los dos Comités de empresa, es obvio que 9 votos favorables entre 18 no constituyen mayoría.

DESEMPLEO

STS 13/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 3834/2017
Nº de Resolución: 1064/2018
Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Resumen: desempleo: trabajador de nacionalidad peruana, que ha prestado servicios en España durante cuatro años, como residente para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. El

demandante tenía permiso de residencia que continuaba en vigor tras la extinción de la prestación de servicios. El demandante, tras finalizar el periodo de residencia, solicitan del SPEE la prestación de desempleo que les es denegada.
En estos casos, tras prestar servicios al amparo del RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, se tiene derecho a percibir la prestación por desempleo al extinguirse el contrato por llegada del término

Reitera doctrina: 12 de junio de 2018, rcud 3458/2016.

DESPIDO DISCIPLINARIO

STS 04/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 470/2017
Nº de Resolución: 1001/2018
Ponente: ROSA MARÍA VIROLES PIÑOL

Resumen: Despido disciplinario: las ausencias al trabajo como consecuencia de la resolución extrajudicial del contrato de trabajo unilateralmente por la trabajadora por modificación sustancial de las condiciones de trabajo no justifican el despido de la trabajadora.

Las ausencias de la trabajadora del puesto de trabajo no adolecían de la nota de culpabilidad prevista en el art. 54.2 a), en relación con el art. 54.1, ambos del ET, por lo que el despido debía calificarse como improcedente.

DISCAPACIDAD

STS 29/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 3382/2016
Nº de Resolución: 992/2018
Ponente: JESÚS GULLÓN RODRÍGUEZ

Resumen: Discapacidad: en los casos en los que un beneficiario de Seguridad Social tiene reconocido el grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez no se le ha de reconocer al amparo de lo previsto en el art. 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de manera automática y a todos los efectos, el 33% de discapacidad, sino que esa atribución no cabe hacerla en esa forma porque el precepto del Texto Refundido incurre en *ultra vires* en relación con la autorización normativa concedida en la Ley 26/2011, de 1 de agosto.

STS 29/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 1826/2017
Nº de Resolución: 993/2018
Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Discapacidad: en los casos en los que un beneficiario de Seguridad Social tiene reconocido el grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez no se le ha de reconocer al amparo de lo previsto en el art. 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de manera automática y a todos los efectos, el 33% de discapacidad, sino que esa atribución no cabe hacerla en esa forma porque el precepto del Texto Refundido incurre en *ultra vires* en relación con la autorización normativa concedida en la Ley 26/2011, de 1 de agosto.

ERROR JUDICIAL

STS 11/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 2/2018
Nº de Resolución: 1041/2018
Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

Resumen: Error judicial: estimación. largo camino procesal que se ha descrito en el fundamento de derecho primero de la presente resolución, -- con sentencia de instancia desestimatoria, auto de aclaración estimatorio, anuncio de suplicación empresarial inadmitido, recurso de queja, admisión del recurso y sentencia de suplicación decretando que había existido extralimitación en la facultades judiciales de rectificación y decretando la nulidad del auto de aclaración con reposición de las actuaciones al momento anterior a dictarse aquel, anuncio de recurso de suplicación por la parte actora, inadmisión y consecuente recurso de queja desestimatorio y, finalmente, incidente de nulidad formulado por la parte actora no admitido --, comporta entender que el error material que reconoce la Magistrada de instancia en el cuestionado auto de aclaración, suponía el cambio del sentido del fallo en favor de la pretensión actora.

Para ello, no se necesitaba modificación de hechos probados (al tratarse de datos jurídicos relativos a la fecha de entrada en vigor de un convenio colectivo que se reflejaba con dos fechas distintas en el mismo fundamento de derecho quinto de la sentencia de instancia), pero la adopción de una u otra fecha comportaba derivadamente la estimación o la desestimación de la pretensión actora, y, en concreto, adoptar la fecha correcta de entrada en vigor implicaba la estimación de la demanda, a consecuencia del claro error material reconocido por la magistrada de instancia en el auto de aclaración. Ciertamente, tal modificación del sentido del fallo a través de un auto de aclaración se valoró, correctamente, por la Sala de suplicación como un supuesto de extralimitación en las facultades judiciales de rectificación, lo que unido a la legal falta de acceso al recurso de suplicación contra la sentencia de instancia sobre la cuestión de fondo, ha comportado dejar a la parte actora, tras utilizar los trámites procesales ordinarios y haber agotado razonablemente todos los medios procesales ordinarios para combatir el error judicialmente admitido, incluso la nulidad de actuaciones, carente de la posibilidad de rectificación de la resolución firme errónea por la vía normal de los recursos.

Por lo que, el proceso de error judicial cabe entender que, en el presente caso, se constituye como el último instrumento procesal idóneo para reparar el daño producido por una resolución firme errónea que carece de posibilidad de rectificación por la vía normal de los recursos.

INCAPACIDAD TEMPORAL

STS 12/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 4474/2017

Nº de Resolución: 4142/2018
Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHÚN

Resumen: Incapacidad temporal: situaciones asimiladas al alta: no es asimilable al alta la situación de excedencia voluntaria -como tampoco lo fue la excedencia por cuidado de hijo en el supuesto analizado en la sentencia de contraste-. La referencia expresa a la naturaleza forzosa de la excedencia impide su equiparación con otros supuestos de excedencia distintos, como es el caso de la excedencia voluntaria o lo era en la excedencia por razones familiares, pues sólo a la primera se la dota de aquella consideración.

Momento en que se han de reunir los requisitos para el acceso a la prestación:

La dinámica de la prestación exige partir de la fecha de la baja, determinante para el nacimiento del derecho, cuando, efectivamente, sólo si existe una pérdida de retribuciones debida a la inactividad ocasionada por las dolencias incapacitantes; de otro modo no cabe entender que se haya producido una verdadera baja médica puesto que, con independencia de la constatación del estado de salud del trabajador, carece de relevancia constatar una imposibilidad para trabajar de quien no se halla en activo, ni en disposición de hacerlo (situación de desempleo). Difícilmente puede aceptarse que el hecho causante se fije en un momento en que no hay prestación efectiva de trabajo, ni percepción de salarios (STS/4a de 26 mayo 2003 -rcud. 2724/2002-). La situación protegida no nace hasta el momento en que el trabajador debe incorporarse a su actividad y ésta se ve imposibilitada por razón de su incapacidad temporal, por lo que la efectividad de la prestación no puede reconocerse hasta que no se acredite la concurrencia de todas las condiciones exigidas en el mencionado art. 124 LGSS (STS/4a de 24 noviembre 1998 -rcud. 1206/1998-).

JUBILACIÓN ANTICIPADA

STS 10/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 3407/2016
Nº de Resolución: 1034/2018
Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Resumen: Jubilación anticipada: acceso a la jubilación anticipada por un afiliado al Régimen General cuya situación es la de socio trabajador en una cooperativa de trabajo asociado a cuya actividad se ha puesto fin por la Asamblea General de la Cooperativa con base en la situación económica en la que se encuentra.

Dada la condición de socio cooperativista, la voluntad "empresarial" extintiva se halla en parte conformada por la del trabajador , pero dadas las circunstancias en las que se produce el cese al existir un interés de terceros , los acreedores , por cuya causa se abre un procedimiento judicial específico y siendo la atención a ese interés la que prima , junto a consideraciones de trascendencia social dada la repercusión que una situación económica límite de una empresa tiene para el entorno productivo

en el que se asienta , no es aquella voluntad integrada en forma plúrima la determinante del cese sino el acto judicial que le dota de eficacia frente a los particulares y frente a las instituciones.

Se revoca la sentencia recurrida que entendió que no cabe admitir que el cese en el trabajo se produjera como consecuencia de una reestructuración empresarial cuando el mecanismo de cese fue la decisión de la Asamblea General de EDESA, celebrada el 25 de febrero de 2014, tras haber sido declarada en concurso en la que se acordó declarar la necesidad de extinguir totalmente la obligación y el derecho a prestar su trabajo de los socios trabajadores de EDESA por causas económicas.

LIBERTAD SINDICAL

STS 13/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 3/2018
Nº de Resolución: 1056/2018
Ponente: MARÍA LOURDES ARASTEY SAHÚN

Resumen: Libertad sindical: vulneración existente. El sindicato SEMAF inició los trámites previos a una posible huelga entendiendo que se estaba incumpliendo el Plan de Empleo. Tras el intento fallido de alcanzar una solución en el seno de la Comisión de conflictos laborales establecida en el convenio, el 10 de abril de 2017 el citado sindicato y la empresa alcanzaron una serie de acuerdos sobre el desarrollo del Plan de empleo. Con la citada reunión y el acuerdo allí alcanzado se vulneró el derecho a la negociación colectiva de CCOO, sin que tal lesión del derecho quedara subsanada por el hecho de que el contenido del acuerdo se llevara a la reunión del CGE el 20 de abril de 2017. La empresa y SEMAF alcanzan acuerdos que incluyen materias que se han integrado ya en el convenio colectivo, lo que pone de relieve la necesidad de que la negociación en torno a las mismas se desarrolle por los cauces de las comisiones o entes paritarios designados al efecto, con intervención de los sujetos colectivos legitimados, de suerte que la exclusión de alguno de los sindicatos que ostentan tal legitimación incide de modo negativo en su derecho a la negociación colectiva, como expresión del derecho a la libertad sindical ex art. 2.1 d) de LO de libertad sindical (LOLS) - STC 39/1986 y 213/1991, entre otras-.

MEJORA VOLUNTARIA

STS 13/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 87/2018
Nº de Resolución: 1054/2018
Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Resumen: Mejora voluntaria: se confirma la desestimación la demanda presentada por Alternativa Sindical de Trabajadores (AST), en la que se pide por el demandante que se declare la nulidad de un acuerdo del comité intercentros que aprueba el Reglamento del Seguro de Sueldo (mejora voluntaria).

La sentencia recurrida, que resulta confirmada en casación, razona que la titularidad del Seguro de Sueldo, a la que se vincula la nulidad de los arts. 1.1 y 3, en sus apartados 4 y 5 del Reglamento que lo regulada, aprobado el 2 de marzo de 2016, es de los trabajadores en activo, en tanto que las prestaciones que contempla solo las pueden percibir quienes tienen aquella condición de forma que quienes hubieran causado baja en la empresa, sin haber sufrido la contingencia protegida, no generaba los beneficios del Seguro de sueldo, aunque hubiera tenido sus aportaciones en activo. Del mismo modo, quien hubiera sido beneficiario y causaba baja en la empresa, dejaba de generar nuevas y futuras prestaciones. Y ese ámbito de titularidad era el que contemplaba el Reglamento de 2014 que no fue impugnado.

Por lo que se refiere a la asistencia sanitaria de reembolso dental, asegurada mediante una póliza, en la que el tomador es la empresa y las primas se pagan con cargo al fondo acumulado, la sentencia de instancia se remite al Convenio Colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informativa y Comunicaciones SAU (BOE 21/01/2016), vigente al momento de adopción de los Acuerdos objeto de la demanda, y a lo interpretado por la Comisión Paritaria del Convenio para concluir en que el Comité Intercentros es libre a la hora de reglamentar el Seguro de Sueldo, estando tan solo limitado por los compromisos legales y por la necesidad de asegurar las prestaciones de la D.A. 7a. Finalmente, respecto de los gastos de defensa, considera que tal previsión reglamentaria está amparada en las facultades que ostenta el comité y es acorde con el régimen jurídico propio del mandato.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

STS 29/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 207/2017
Nº de Resolución: 997/2018
Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Resumen: MSCT: legitimación activa: se adopta una MSCT sin acuerdo con los representantes de los trabajadores. Frente a la medida accionaron judicialmente y de forma individual seis trabajadores, la empresa presentó demanda de conflicto colectivo el 16 de mayo de 2017 con la pretensión de que se declarara que era ajustada a derecho la modificación sustancial y colectiva de las medidas acordadas. En instancia se le deniega la legitimación activa a la empresa. El TS concluye que la empresa goza de legitimación activa para ejercitar la acción de conflicto colectivo. En base al art. 154-c) de la LJS considera que la empresa podía interponer el presente conflicto colectivo para que se resolviera judicialmente sobre la procedencia, o no, de las modificaciones acordadas, objeto propio del proceso de conflicto colectivo, conforme al art. 153-1 de la LJS que el artículo 138 LRJS no puede restringir limitando la legitimación para promover conflictos colectivos con ese objeto a la parte social, por cuanto, ni este

precepto, ni en artículos 40-2 y 41-5 así lo establecen de forma expresa, razón por la que su silencio no puede restringir las disposiciones generales de los artículos 153-1 y 154-c) de la LJS, pues, se violaría el principio de igualdad de partes, ínsito en el principio de tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución, si no se reconociera la necesaria legitimación a la empresa para promover un conflicto colectivo a fin de solucionar judicialmente un problema interpretativo real y actual. Caducidad de la acción: la acción de la empresa había caducado. La decisión modificativa se notificó el día 28 de febrero de 2017, lo que, ex artículo 59-4 del ET, comporta que el plazo de caducidad empezará a correr al día siguiente, uno de marzo, y que, por tanto, había transcurrido por completo cuando se presentó la demanda el 16 de mayo de 2017.

RECARGO DE PRESTACIONES

STS 29/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 1500/2016
Nº de Resolución: 997/2018
Ponente: MARÍA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: Recargo de Prestaciones: efecto que sobre la resolución que haya de dictarse en este asunto sobre recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad tiene una sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo -sentencia firme- que ha anulado la resolución administrativa que impuso a la empresa la sanción propuesta en el Acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo por infracción en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el accidente de trabajo. El TS considera que la admisión en casación como documento nuevo (art.233 LRJS) de la sentencia firme dictada en el proceso contencioso puede determinar que exista contradicción, que sin dicha sentencia no existiría.

La consecuencia de dicha admisión del documento es la de casar y anular la sentencia recurrida para que por la Sala de Suplicación se pronuncie nueva sentencia teniendo presente la anterior dictada el 2 de octubre de 2015 por el Juzgado de lo Contencioso administrativo número 2 de Palma de Mallorca, autos número 87/2011. Reitera doctrina: SSTS de 12 de julio de 2.013 (recurso 2294/2012) y 3 de diciembre de 2.013 (recurso 354/2012).

RECURSO DE SUPLICACIÓN

STS 28/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 2155/2016
Nº de Resolución: 984/2018
Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Resumen: Recurso de suplicación: no es recurrible en suplicación el Auto del juzgado de lo social que confirma el dictado en fase de ejecución provisional de una sentencia que no es firme por encontrarse pendiente de recurso de casación. El art. 304. 3 LRJS establece que frente a las resoluciones dictadas por el órgano judicial en ejecución provisional,

"solo procederá el recurso de reposición", cerrando de esta forma la posibilidad de recurrir en suplicación contra las mismas.

La única excepción a esa regla la encontramos en el propio art. 304. 3 LRJS, para el caso de que en el auto de ejecución provisional se adopte materialmente una decisión comprendida fuera de los límites de la ejecución provisional o se declare la falta de jurisdicción o competencia del orden social. Solo en este caso procederá el recurso de suplicación frente a dicha resolución.

De lo que se desprende, que una cosa es que la sentencia pueda ejecutarse provisionalmente, y otra, bien distinta, que puedan recurrirse en suplicación las resoluciones dictadas en esa fase de ejecución provisional. En el presente caso no cabe recurso de suplicación.

STS 04/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 4553/2017
Nº de Resolución: 1009/2018
Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Resumen: Recurso de suplicación: el Sindicato, cuando actúa en el proceso laboral como empleador, debe consignar la cantidad objeto de condena si quiere recurrir en suplicación la sentencia de instancia que la ha impuesto.

RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

STS 14/12/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 3472/2017
Nº de Resolución: 1068/2018
Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Resumen: Renta Activa de Inserción: el beneficiario de una renta activa de inserción, que no ha comparecido al requerimiento que le efectuó la entidad gestora para aportar determinada documentación, no debe ser sancionado con la baja definitiva en el programa sino con la baja temporal, por un mes, en el mismo.

SALARIOS

STS 28/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 3472/2017
Nº de Resolución: 1068/2018
Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Resumen: Salarios: Doble escala salarial: impugnación de una doble escala salarial del Convenio de CLH.

Cosa juzgada: inexistente: no cabe en este caso el efecto negativo de la cosa juzgada, tal y como así lo acepta la propia empresa recurrente y no es objeto de discusión, y la segunda, que tampoco es aplicable el efecto positivo, en la medida en que las circunstancias que deben tenerse en cuenta para la correcta valoración jurídica de los preceptos convencionales impugnados en el presente proceso, relativos al convenio colectivo 2010-2015, no pueden ser las mismas que fueron consideradas por las anteriores sentencias en razón del devenir histórico de los sucesivos convenios colectivos desde la fecha a la que se remonta la cuestión litigiosa en la firma del primero de ellos

correspondiente al periodo 1994-1996, hace ya más de 20 años, en unas singulares circunstancias de hecho que no tienen nada que ver con las presentes.

Doble escala salarial: existencia. Las circunstancias históricas que tienen su origen en el año 1995 no pueden seguir manteniéndose indefinidamente para seguir justificando unas diferencias retributivas veinte años después, e incluso, y lo que es aun más grave, de futuro y de manera permanente, por el hecho de que se siga reproduciendo en los sucesivos convenios colectivos el mero y simple tenor literal de aquellos preceptos convencionales que fueron en su momento judicialmente avalados, porque concurrían elementos de juicio muy singulares que justificaban entonces la desigualdad retributiva.

Ello es así, porque los sucesivos convenios colectivos siguen actualizando y manteniendo de manera dinámica y no estática esa diferencia retributiva, lo que solo podría encontrar justificación en una paralela actualización de las circunstancias que sigan haciendo razonable, proporcionada y objetiva esa desigualdad retributiva que se mantiene y reitera en el tiempo.
Reitera doctrina: sTS de 10 de noviembre de 2010 (rec. 140/2009), STS 20 de septiembre de 2002, 21 de diciembre de 2007, 20 de febrero de 2008, 17 de julio de 2008, 15 de diciembre de 2008 31 de marzo 2009, 17 y 18 de junio de 2010

SALARIOS DE TRAMITACIÓN

STS 28/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 3902/2016
Nº de Resolución: 985/2018
Ponente: ROSA MARÍA VIROLES PIÑOL

Resumen: salarios de tramitación: a efectos de determinar el importe de los salarios dejados de percibir no ha de tenerse en cuenta como límite la fecha de la sentencia, sino la del auto de aclaración que en su caso se dicte en relación a aquella.

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL

STS 26/11/2018 ir al texto

Nº de Recurso: 2128/2016
Nº de Resolución: 977/2018
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Subrogación convencional: Se discute si cuando la empresa principal (gimnasio) asume el servicio de limpieza que tenía externalizado debe subrogarse en los contratos de trabajo de quienes vienen desempeñando esa tarea. Las diez personas afectadas por la terminación de la contrata y consiguiente negativa de la empresa principal a subrogarse en sus contratos de trabajo han presentado demandas individuales de despido. En la interpretación del art.1 y art.25 del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (código de convenio núm. 99015105012005), el TS descarta que haya de condenarse al Gimnasio por despido, porque a los trabajadores/as afectados no les resultaba

de aplicación el Convenio estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

Las relaciones laborales de la empresa contratista (Onet) se rigen por un Convenio cuyo ámbito funcional y personal es completamente distinto a la actividad de la empresa principal. Para examinar si procede la aplicación del artículo 25 del Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios se requiere un elemental presupuesto: que estemos ante contratos de trabajo incluidos en su ámbito aplicativo.

El artículo 25 del Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios incorpora unos criterios en favor de la estabilidad del empleo que incluyen supuestos de subrogación de trabajadores. Pero los artículos 1o y 4o del convenio colectivo delimitan su ámbito de aplicación del modo examinado y, lógicamente, sin abarcar a quienes prestan sus servicios en empresas auxiliares cuya actividad escapa a la descrita en ellos.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 04/12/2018 ir al texto
Nº de Recurso: 188/2017
Nº de Resolución: 1008/2018
Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Resumen: Tiempo de trabajo: Se desestima la pretensión de que se declare que el tiempo que las personas trabajadoras, incluidas en el III Convenio Colectivo Regional para la actividad de Ayuda a Domicilio, dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente que les asigna su empresario, constituya tiempo de trabajo.

No se ha incurrido en la única infracción que se denuncia, la del art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, ni se ha vulnerado la doctrina recogida en la sentencia del TJUE, de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14, pues nos encontramos ante un supuesto que no guarda relación con el resuelto en la sentencia del TJUE que se invoca Reitera doctrina: STS de 1 de diciembre de 2015, R. 284/2014].

JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

STJUE 15/01/2019 ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2 — Tentativa de abusos deshonestos de un funcionario sobre menores de sexo masculino — Sanción disciplinaria adoptada en 1975 — Jubilación forzosa anticipada con reducción del importe de la pensión — Discriminación por motivos de orientación sexual — Efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78 en la sanción disciplinaria — Modalidades de cálculo de la pensión de jubilación abonada»

En el asunto C-258/17, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgerichtshof (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Austria), mediante resolución de 27 de abril de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de mayo de 2017, en el procedimiento entre E.B. y Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter BVA, El Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) El artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se aplica, después de la expiración del plazo de transposición de esta Directiva, a saber, a partir del 3 de diciembre de 2003, a los efectos futuros de una resolución disciplinaria firme adoptada

antes de la entrada en vigor de dicha Directiva, por la que se ordenó la jubilación forzosa anticipada de un funcionario con una reducción del importe de su pensión.

2) La Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que, en una situación como la descrita en el apartado 1 del fallo de la presente sentencia, obliga al órgano jurisdiccional nacional a reexaminar, para el período que comenzó el 3 de diciembre de 2003, no la sanción disciplinaria firme por la que se ordenó la jubilación forzosa anticipada del funcionario afectado, sino la reducción del importe de su pensión, con el fin de determinar el importe que habría percibido de no haber existido discriminación por motivos de orientación sexual.

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RELIGIÓN

STJUE 22/01/2019 ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 21 — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2, apartado 2, letra a) — Discriminación directa por motivos de religión — Legislación nacional que concede a determinados trabajadores un día de vacaciones el Viernes Santo — Justificación — Artículo 2, apartado 5 — Artículo 7, apartado 1 — Obligaciones de los empleadores privados y del juez nacional derivadas de una incompatibilidad de su Derecho nacional con la Directiva 2000/78»

En el asunto C-193/17, 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 24 de marzo de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de abril de 2017, en el procedimiento entre Cresco Investigation GmbH y Markus Achatzi, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) Los artículos 1 y 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación directa por motivos de religión una legislación nacional en virtud de la cual, por una parte, el Viernes Santo solo es día festivo para los trabajadores que son miembros de determinadas Iglesias cristianas y, por otra parte, únicamente esos trabajadores tienen derecho, si deben trabajar durante ese día festivo, a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada.

Las medidas establecidas por esa legislación nacional no pueden considerarse ni medidas necesarias para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de dicha Directiva, ni medidas específicas destinadas a compensar desventajas ocasionadas por motivos de religión, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la misma Directiva.

2) El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea debe interpretarse en el sentido de que, mientras el Estado miembro de que se trata no haya modificado, a fin de restablecer la igualdad de trato, la legislación en la que solo concede el derecho a un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores miembros de determinadas Iglesias cristianas, un empleador privado sometido a esa legislación está obligado a conceder igualmente al resto de sus trabajadores el derecho a un día festivo el Viernes Santo, siempre y cuando estos últimos le hayan solicitado de antemano no tener que trabajar ese día, y a reconocerles en consecuencia el derecho a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada cuando él no haya accedido a dicha solicitud.

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

STJUE 24/01/2019 ir al texto

Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Reglamento (UE) n.º 1231/2010 — Legislación aplicable — Certificado A1 — Artículo 1 — Extensión de los beneficios del certificado A1 a los nacionales de terceros países que residen legalmente en el territorio de un Estado miembro — Residencia legal — Concepto»

En el asunto C-477/17, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Centrale Raad van Beroep (Tribunal Central de Apelación, Países Bajos), mediante resolución de 4 de agosto de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de agosto de 2017, en el procedimiento entre Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank y D. Balandin, I. Lukachenko,Holiday on Ice Services BV, El TJUE declara:

El artículo 1 del Reglamento (UE) n.º 1231/2010 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y el Reglamento (CE) n.º 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos, debe interpretarse en el sentido de que los nacionales de terceros países, como los concernidos por el litigio principal, que trabajan y residen temporalmente en diferentes Estados miembros para un empresario establecido en un Estado miembro,

pueden invocar las normas de coordinación previstas en el Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y en el Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, con objeto de determinar a qué legislación de seguridad social están sujetos, siempre que permanezcan y trabajen legalmente en el territorio de los Estados miembros.

Volver al inicio

JURISPRUDENCIA

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 17/01/2019. *Caso X c. Macedonia* ir al texto

Resumen: derecho a la vida privada (art.8 CEDH) .Vulneración existente. El demandante X, es un ciudadano macedonio que nació en 1987 y vive en Skopje.
El caso trata sobre el procedimiento administrativo por el cual el solicitante, que es una persona transgénero, había intentado cambiar la referencia a su sexo / género que aparece en su acta de nacimiento.

Cuando ella nació, X fue registrada como una niña, con un nombre claramente femenino.

Muy joven, X entendió que él era un niño y no una niña. En 2010, fue a una clínica de Belgrado, donde un psicólogo-sexólogo preguntó acerca de un diagnóstico de "Transexualidad". X comenzó a tomar hormonas para aumentar su Testosterona, según lo recomendado por la clínica. En junio de 2011, X pidió modificar su nombre

y apellido. El Ministerio del Interior accedió a su solicitud, registrada X. bajo un nombre de pila claramente masculino y le emitió un nuevo documento de identidad.

Sin embargo la mención de sexo / género y el código personal encriptado se mantuvo sin cambios, identificando a X como un persona femenina. En julio de 2011, X solicitó la mención de sexo / género y el código fueran rectificados de forma que se corrigieran los datos personales en su certificado de nacimiento para indicar que él era un hombre. Sin embargo, el Departamento de Justicia ("el Departamento") rechazó la solicitud de X sobre la base de que no había ningún documento oficial que probara que el solicitante había cambiado de sexo.

X apeló ante el Ministerio, alegando que no había ninguna disposición legal que regulase esta cuestión. La cirugía de conversión sexual no estaba disponible en su país y no estaba justificada en su caso. Añadió que ese requisito lo obligaría a recibir un tratamiento médico no deseado y a una esterilización. Afirmó que ya había sido diagnosticado como un transexual, y que según él era suficiente para obtener el reconocimiento legal de su género. En octubre de 2011, el Ministerio rechazó su apelación, pero en febrero de 2013, el tribunal administrativo anuló la decisión del ministerio.

En junio de 2013, X se somete a una mastectomía doble (extirpación de senos) en Belgrado y continúa su tratamiento hormonal. Cuando el caso fue reexaminado, las autoridades ordenaron al Instituto examen médico para examinar X y el Instituto concluye que era apropiado emitir a X un documento de certificación de su nuevo sexo. Sin embargo, en diciembre de 2014, el Ministerio rechazó nuevamente la solicitud de rectificación de la mención de sexo / género en el certificado de nacimiento porque aún no había recibido "Evidencia de cambio de sexo efectivo".

Nuevos procedimientos en la corte. El trabajo administrativo todavía está en progreso.

Entre 2012 y 2016, X presentó varios informes que demostraban que la duración del procedimiento de reconocimiento legal de su identidad sexual había tenido consecuencias perjudiciales para su salud mental y su vida cotidiana.

Al amparo del artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada y familiar), X se quejó de la ausencia de un marco regulatorio para el reconocimiento legal de género, así como de una imposición arbitraria de un requisito para cirugía genital. En el ámbito del artículo 13 (derecho de remedio), también se quejó de la falta de un remedio efectivo.

El TEDH considera que existe Violación del artículo 8 - debido a la falta de un marco regulatorio para garantizar el derecho a respeto a la privacidad de X.

Volver al inicio

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OIT NEWS

PROGRAMA DE REUNIONES DE LA OIT 2019. ir al texto

INFORME DE LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO. ir al texto

Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ir al texto

Para un futuro de trabajo decente, se necesita un programa centrado en las personas
La garantía universal de empleo, la protección social desde el nacimiento hasta la vejez y el derecho al aprendizaje permanente forman parte de las diez recomendaciones formuladas por la Comisión sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo en un informe clave.

Entre las diez recomendaciones se encuentran:

- Una garantía universal de empleo que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores, garantice un salario que permita un nivel de vida digno, horas de trabajo limitadas y lugares de trabajo seguros y saludables.
- Una protección social garantizada desde el nacimiento hasta la vejez que atienda las necesidades de las personas a lo largo de su ciclo de vida.
- Un derecho universal al aprendizaje permanente que permita que las personas se formen, adquieran nuevas competencias y mejoren sus cualificaciones.
- Una gestión del cambio tecnológico que favorezca el trabajo decente, incluso a través de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo.
- Mayores inversiones en las economías rurales, verdes y del cuidado.
- Una agenda transformadora y mensurable a favor de la igualdad de género.

La reestructuración de los incentivos a las empresas a fin de estimular las inversiones a largo plazo.

Volver al inicio

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

La Mesa de Diálogo Social hace balance de los acuerdos alcanzados desde su puesta en marcha. Ir al texto

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo (IPC). Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA)

Diciembre 2018

El indicador adelantado del IPC sitúa su variación anual en el 1,2% en diciembre, cinco décimas inferior a la registrada en noviembre.
La tasa anual del indicador adelantado del IPCA es del 1,2%. ir al texto
Indicadores de Confianza Empresarial (ICE). ir al texto

Primer trimestre de 2019

El Índice de Confianza Empresarial Armonizado (ICEA) desciende un 1,0% en el primer trimestre de 2019 respecto al cuarto trimestre del año anterior. El 16,6% de los establecimientos empresariales prevén un trimestre favorable y el 19,3% son pesimistas sobre la marcha de su negocio.
Avance de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2018 ir al texto

Datos provisionales

El total de personas inscritas en el Padrón Continuo1 en España a 1 de enero de 2018 es de 46.698.569 habitantes, según el Avance de la Estadística del Padrón Continuo. Esta cifra supone un aumento de 126.437 personas (un 0,3%) respecto a los datos a 1 de enero de 2017.

Encuesta de Población Activa (EPA) ir al texto

Tercer trimestre de 2018

Principales resultados

25 de octubre de 2018

- El número de ocupados aumenta en 183.900 personas en el tercer trimestre de 2018 respecto al trimestre anterior (un 0,95%) y se sitúa en 19.528.000. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del 0,48%. El empleo ha crecido en 478.800 personas (un 2,51%) en los 12 últimos meses.

- La ocupación aumenta este trimestre en 49.700 personas en el sector público y en 134.200 en el privado. En los 12 últimos meses el empleo se ha incrementado en 373.300 personas en el sector privado y en 105.500 en el público.
- Los asalariados aumentan este trimestre en 176.300. Los que tienen contrato temporal se incrementan en 151.000 y los de contrato indefinido en 25.300. En variación anual, el número de asalariados crece en 526.900 (el empleo indefinido se incrementa en 374.100 personas y el temporal en 152.900). El número de trabajadores por cuenta propia sube en 7.200 este trimestre, pero baja en 49.700 en los 12 últimos meses.

- La ocupación aumenta este trimestre en los *Servicios* (210.200 más), en la *Construcción* (24.900) y en la *Industria* (2.800), y baja en la *Agricultura* (54.000 menos). En el último año en los *Servicios* hay 346.800 ocupados más, en la *Construcción* 85.600 y en la *Industria* 55.000. Por el contrario, en la *Agricultura* hay 8.600 menos.

- Los mayores incrementos de empleo este trimestre se dan en Illes Balears (47.500 más), Cataluña (33.500 más) y Canarias y Castilla-La Mancha (22.700 más cada una). En País Vasco el empleo disminuye en 7.200 personas. En el último año los mayores aumentos del número de ocupados se observan en Andalucía (80.400 más), Cataluña (77.300) y Canarias (54.100). Por su parte, en Principado de Asturias, el empleo se reduce en 3.500 en los últimos 12 meses.

- El número de parados baja este trimestre en 164.100 personas (–4,70%) y se sitúa en 3.326.000. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del –2,29%. En los 12 últimos meses el paro ha disminuido en 405.800 personas (–10,87%).

- La tasa de paro se sitúa en el 14,55%, lo que supone 73 centésimas menos que en el trimestre anterior. En el último año esta tasa ha descendido en 1,83 puntos.

- Por comunidades, las mayores bajadas trimestrales del paro se dan en Cataluña (28.300 parados menos), Illes Balears (–24.600) y Castilla-La Mancha (–23.800). En términos anuales, las mayores reducciones del número de parados se producen en Andalucía (107.400 menos), Cataluña (–72.000) y Comunitat Valenciana (–55.300).

- El número de activos aumenta este trimestre en 19.800, hasta 22.854.000. La tasa de actividad baja siete centésimas y se sitúa en el 58,73%. En el último año la población activa se ha incrementado en 73.000 personas.

Series desestacionalizadas ir al texto

En el tercer trimestre de 2018 la tasa de variación trimestral del empleo en términos desestacionalizados es del 0,48%.

Juezas y Jueces
para la Democracia

Revista Jurisdicción Social 195 Diciembre 2018
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO • Artículos • Legislación • Negociación colectiva • Jurisprudencia • Organización Internacional del Trabajo • Administración del Trabajo y Seguridad...

Revista Jurisdicción Social 194 Noviembre 2018
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO • Artículos • Legislación • Negociación colectiva • Jurisprudencia • Organización Internacional del Trabajo • Administración del Trabajo y Seguridad...

Revista Jurisdicción Social 193 Octubre 2018
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO • Artículos • Legislación • Negociación colectiva • Jurisprudencia • Organización Internacional del Trabajo • Administración del Trabajo y Seguridad...

Accede a nuestra página web para encontrar todos los números de nuestra Revista

www.juecesdemocracia.es/publicaciones-comision-social