

Número **213**

JURISDICCIÓN SOCIAL

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

Julio **2020**

Editorial

Artículos

Legislación

Negociación colectiva

Jurisprudencia

Organización Internacional del
Trabajo

Administración del Trabajo y
Seguridad Social

Cultura y trabajo

Enlaces de interés

Carta social europea

**Comisión de lo
Social**

Juezas y Jueces para la Democracia
www.juecesdemocracia.es
Blog Jurisdicción Social

Juezas y Jueces
para la **Democracia**

ÍNDICE

EDITORIAL

ARTÍCULOS

Aplicación de las medidas cautelares específicas del art. 727 LEC en la jurisdicción social. Jaume GONZÁLEZ CALVET

La Revolución Tranquila o el optimismo de la razón. Ignacio MURO BENEYAS

Justicia cautelar y teletrabajo en el empleo público como medida de protección de la salud frente a la covid19: Cuestiones de competencia y de fondo al hilo de recientes fallos “contradictorios”. Cristóbal MOLINA NAVARRETE

LEGISLACIÓN

- Unión Europea
- Estatal
- Comunidades Autónomas

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Estatal
- Autonómica

JURISPRUDENCIA

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Tribunal Superior de Justicia
- Juzgado de lo Social
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CULTURA Y TRABAJO

ENLACES DE INTERÉS

CARTA SOCIAL EUROPEA

EDITORIAL

El viernes 3 de julio por la mañana, en los jardines del Palacio de la Moncloa, se firmó el **Acuerdo para la Reactivación Económica y el Empleo**, que suscribieron el Presidente del Gobierno, los secretarios generales de CCOO y UGT, y sus correspondientes de CEOE y CEPYME.

Se trata de una potente declaración de intenciones que busca hacer realidad tres tipos de medidas esenciales para la reactivación económica y social, que abarcan por ello materias de política industrial, social, y de relaciones laborales.

Nos interesa centrarnos en las medidas sociales, que pasan por reducir la economía sumergida (lucha contra el fraude, evasión fiscal, y precariedad), garantizar la sostenibilidad y suficiencia del sistema público de pensiones, (lo que debería conducir en su caso a la derogación de la reforma del 2013 en materia de seguridad social), y la apuesta decidida por reforzar los servicios públicos de sanidad, dependencia, y desempleo, siendo estos los más golpeados por las reformas normativas adoptadas con las políticas de austeridad en el ciclo de la crisis del 2010 al 2012. Sectores esenciales para garantizar la vida de la población, cuyo abandono se ha hecho más patente que nunca durante la pandemia.

Debemos igualmente destacar la importancia de las medidas laborales, que pasan por dar una proyección duradera al mecanismo de los ERTES, incorporando de nuevo a los trabajadores incluidos en ellos, y garantizar la recontractación de aquellos trabajadores que vieron extinguidos sus contratos temporales como consecuencia de la COVID, en un intento decidido por avanzar hacia la contratación indefinida.

Efectivamente, en tiempos de caída o de cambios de ciclo económico, se ha hecho y se hace patente la importancia de priorizar los ERTES antes que el fácil y violento recurso a los despidos, así como la de garantizar medidas de flexibilidad interna, que deben pasar, entre otras, por la ordenación justa del tiempo de trabajo.

Igual de necesario resulta avanzar hacia una normativa que tenga en cuenta las nuevas realidades como la digitalización o el trabajo a distancia¹. Resulta en este sentido esclarecedora la opinión de Unay Sordo al respecto: <https://lultimahora.es/unai-sordo-ccoo-por-supuesto-que-veo-bien-el-impuesto-a-las-grandes-fortunas/>.

En definitiva: deviene esencial conformar un nuevo marco regulador de las relaciones laborales, que trate de superar los efectos más nocivos de las reformas del 2012. Muestras esenciales de tal voluntad ya se han producido, mediante la derogación de normas tan lesivas como el contrato de apoyo a emprendedores, o la del despido por absentismo. Pero queda pendiente regular la subcontratación o el trabajo en plataformas digitales, entre otros. En definitiva, el Acuerdo se traducirá en mesas de diálogo para traducir a la práctica las mencionadas medidas. Y lo esencial será que estas se rijan por el deseo imperante de

¹ <http://jonathangallego.es/nos-hemos-lanzado-a-la-piscina-del-teletrabajo-sin-agua/>

alcanzar un equilibrio sustantivo en las posiciones de poder que subyacen en las relaciones laborales, en proteger a ultranza el empleo, la seguridad y salud en el puesto de trabajo, y en la defensa del goce y ejercicio de los derechos fundamentales de la población trabajadora.²

Con respecto al conocido conflicto que enfrenta a los trabajadores y a sus sindicatos con la trasnacional Nissan, destacamos el artículo firmado por 13 juristas bien conocidos en el mundo del derecho social, que defiende a ultranza el mantenimiento del empleo, y critica la decisión unilateral tomada por aquella, consistente en el cierre de las plantas de Barcelona.

Resulta una crítica acertada por cuanto nos recuerda que la libertad de empresa no puede erigirse por sí misma en un instrumento para destruir el derecho al trabajo. Por el contrario, los despidos colectivos deben realizarse en el marco de los procedimientos previstos al respecto, respetando de forma real la negociación entre las partes. Negociación que debe regirse por la buena fe, y por la necesidad de amortiguar la violencia generada por el fin de los contratos, como se está realizando en buena parte de la UE³.

En cuanto a **los artículos**, contamos con la reseña de Ignacio Muro Beneyas, Presidente de la Plataforma por la Democracia Económica, sobre “La revolución tranquila”, ensayo publicado por el economista Bruno Estrada.

Partiendo de la potentísima noción de optimismo según Gramsci, el autor analiza las denominadas “sociedades de la abundancia”, surgidas tras el pacto social alcanzado tras la II Guerra Mundial, para construir, en este momento histórico, un nuevo discurso del progreso.

Abandonando todo tipo de dogmatismos, y desde un análisis extremadamente riguroso, se defiende la existencia de proyectos que, asentados en sistemas de democracia económica real, puedan garantizar los bienes materiales básicos, tanto individuales como colectivos, con la plena realización de la vida de los seres humanos, guiados por valores de empatía, sociabilidad, cooperación, y justicia, entre otros.

Por otro lado, nuestro compañero Jaume Calvet ha tenido la generosidad de compartir con nosotros un estudio referido a las medidas cautelares, que aborda el hecho acerca de si en la jurisdicción laboral resultan aplicables (además de las propias) las cautelares específicas civiles previstas en el art. 727 LEC. La solución no es sencilla puesto que, a pesar de la supletoriedad reforzada de la LEC en materia cautelar, existen algunas de estas medidas específicas civiles ex art. 727 LEC que no son trasladables al proceso laboral, a diferencia de otras cautelas previstas en el mismo precepto que sí resultan de plena aplicación en la jurisdicción social.

Por último, contamos con la aportación del catedrático Cristóbal Molina, que constituye una sugerente visión acerca de la justicia cautelar y el teletrabajo en el empleo público, como medida de protección de la salud frente a la COVID 19. Aborda cuestiones de

² <https://baylos.blogspot.com/2020/07/el-acuerdo-para-la-reactivacion.html>

³ <https://baylos.blogspot.com/2020/07/nissan-mantener-el-empleo-como-principio.html>

competencia y de fondo al hilo de recientes fallos judiciales que parecen contradecirse entre ellos.

En cuanto a **las sentencias de interés**, este mes resaltamos la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que analiza el Conflicto Colectivo por Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo planteado contra la empresa Zara en relación a las medidas adoptadas en los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid a partir del día 11 de marzo y durante el estado de alarma, y en especial con ocasión de la reanudación de la actividad comercial en las tiendas.

También hemos incluido una sentencia de nuestro compañero del Juzgado de lo Social nº 1 de Reus en materia de reclamación de prestación económica por riesgo durante la lactancia en la que aplica la doctrina jurisprudencial sobre la inversión de la carga de la prueba cuando no se ha llevado a cabo una evaluación específica del riesgo a que estaba sometida la trabajadora solicitante.

Nos queda solo abordar **la sección de cultura**, en la que incluimos una reseña a cargo de nuestra compañera Amaya Olivas sobre la biografía de Maryse Condé, autora especializada en la problemática de la identidad y el colonialismo, partiendo de su propia vivencia al respecto en los años 60 en África.

Esperamos que este número sea de vuestro interés y os deseamos un feliz verano.

CONSEJO DE REDACCIÓN

Belén Tomas Herruzo
José Luis Asenjo Pinilla
Ana Castán Hernández
Amaya Olivas Díaz
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo

Maquetación

Alba Bódalo Pardo
Fátima Mateos Hernández

CONSEJO ASESOR EXTERNO

Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni,
Francisco Alemán Páez
Olga Fotinopoulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maillo

La Revolución Tranquila o el optimismo de la razón

Ignacio MURO BENEYAS

Presidente de la Plataforma por la Democracia Económica

Resumen

En este artículo se reseña el ensayo “La revolución tranquila”, publicado por el economista Bruno Estrada.

Partiendo de la potentísima noción de optimismo según Gramsci, el autor analiza las denominadas “sociedades de la abundancia”, surgidas tras el pacto social alcanzado tras la II Guerra Mundial, para construir, en este momento histórico, un nuevo discurso del progreso.

Abandonando todo tipo de dogmatismos, y desde un análisis extremadamente riguroso, se defiende la existencia de proyectos que, asentados en sistemas de democracia económica real, puedan garantizar los bienes materiales básicos, tanto individuales como colectivos, con la plena realización de la vida de los seres humanos, guiados por valores de empatía, sociabilidad, cooperación, y justicia, entre otros.

Texto

Es curioso y paradójico que, en las últimas décadas, haya cuajado en la izquierda una identificación entre la razón y el pesimismo. Probablemente, tiene mucho que ver con una lectura sesgada de Gramsci y de una frase suya, dicha en un contexto particular y personal complejo, que confronta “el optimismo de la voluntad con el pesimismo de la razón”. De hecho, un año antes, había publicado su artículo “contra el pesimismo” en el número 2 de L’Ordine Nuovo (15 de marzo de 1923) que es realmente un artículo contra el pesimismo de la voluntad, contra el escepticismo existente en las propias filas sobre el futuro político.

En realidad, todo el “materialismo histórico” es un ejemplo de optimismo, que se nutre desde el convencimiento de que el desarrollo de las fuerzas productivas termina reclamando cambios en las relaciones sociales que hacen avanzar a la humanidad. La traslación de roles entre religiones y ciencia, la socialización del conocimiento, la universalización de los intercambios, la libertad de la mujer, el papel difusor de los medios de comunicación, la desalienación del trabajo... todo ello se nutre de una mirada optimista que no solo confía en el **progreso económico** sino que lo hace desde el convencimiento de que la razón histórica y la voluntad política caminan juntos.

Conviene, por tanto, preguntarse por las razones de que aquella frase y la tesis de que solo la voluntad puede alimentar el optimismo ante el futuro mientras que la razón nos sume en pesadumbre, ha encontrado tanto eco. Lo afronto más adelante.

Recuperando el optimismo de la razón

Lo que nos ofrece “La Revolución tranquila”, el ensayo escrito por el economista Bruno Estrada, es, precisamente, un nuevo reencuentro entre el optimismo histórico y la razón, una lectura en la que se recuperan las sensaciones positivas del progreso económico asociadas a las que denomina “**sociedades de la abundancia**” que eran aquellas en las que, según **Marx**, se cumplirían las condiciones objetivas para dar el salto a la más amplia democracia identificada con el socialismo.

El autor repasa toda la batería de fundamentos biológicos, éticos, filosóficos, económicos y sociales que justifican el optimismo ante el futuro. Para ello, no duda en ofrecernos una relectura documentada, en un todo coherente, de las bases sociales del evolucionismo darwiniano; o de cómo la felicidad humana requiere haber superado el reino de la necesidad y adentrarse en el **reino de la libertad**, momento en el que solo el consumo de bienes superiores nos reporta satisfacción; o de cómo la moral pública basada en la cooperación es la consecuencia lógica de la conciencia colectiva de las sociedades desarrolladas, hasta componer un escalón superior, por así decir, del cemento social que representaron las religiones para las sociedades primitivas; o de cómo la propia evolución de la ciencia está permitiendo construir un hombre superior en el que el desarrollo del lenguaje o la existencia de las neuronas-espejo nos permiten avanzar en habilidades emocionales que incrementan nuestra sociabilidad como especie y desarrollan las bases fisiológicas de la empatía.

Por un lado, nos dice, la especie humana viene probando, a lo largo de su historia, los sistemas económicos y sociales que satisfacen mejor sus necesidades y sus deseos. La evolución darwiniana no es la adaptación de los individuos aislados a un determinado entorno en un proceso en el que sobreviven los más aptos, es un proceso colectivo, más o menos difícil, en el que los grupos deciden a base de prueba y error el mejor camino para el conjunto, de modo que cuantas más dificultades físicas encuentran más refuerzan la idea del sacrificio colectivo. Bruno Estrada nos repite una y otra vez cómo en las **sociedades complejas** los avances de sociabilidad nos hacen avanzar desde la cooperación más primaria, a la empatía con los otros y a la idea de justicia como valor universal.

La conciencia universal como evolución de la familia, la tribu, el pueblo, la ciudad, la nación, y finalmente, la humanidad, es la consecuencia del estadio superior de la evolución humana como especie. La Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la ONU en 1948 sería el anticipo de una civilización global y de una conciencia de **ciudadano del mundo** que la globalización económica construye, a veces, a su pesar.

Las razones del pesimismo histórico

Bruno Estrada hace una ambiciosa apuesta por dar coherencia a un nuevo discurso del progreso. Y, para ello, debe recurrir a la panorámica histórica del larguísimo plazo, de

las tendencias seculares de la humanidad, un espacio en el que puede justificar la solidez de sus planteamientos.

Pero los mismos argumentos sirven menos, tienen más dificultades, cuando se acortan los plazos y nos acercamos al tiempo histórico en el que la política reciente forma parte de nuestra memoria. Ahí encuentra, en mi opinión, muchas más dificultades para ofrecernos soluciones y análisis que nos expliquen el presente. Aun así nos ofrece un relato coherente e ilusionante.

Los primeros pasos de los países comunistas que asocia a la frase “socialismo son patatas”, el impulso a los servicios públicos de la socialdemocracia de posguerra, la experiencia de **Suecia** de los 80 y los Fondos de Asalariados como referencia del “socialismo de mercado”, el fracaso de la **tercera vía** de Blair entre 1997 a 2007... Son los pasos contradictorios, unos hacia delante, hacia atrás otros, que marcan el camino de lo que define como revolución tranquila.

Pero no son suficientes para explicar el pesimismo que, paso a paso, se instala en las sociedades modernas, ni de como anidan en EEUU y en las “sociedades de la abundancia” europeas, precisamente aquellas en las que los valores altruistas, solidarios e integradores deberían de ser, según el autor, más fuertes, y se instalan posiciones excluyentes y xenófobas. Y de cómo el miedo al desclasamiento en las clases medias acomodadas de esos países, alimenta, como ocurriera en Alemania en los años 30, nuevos monstruos ideológicos que sustituyen al estallido de los mitos neoliberales asociados al ascenso social.

Uno no sabe si lo que vivimos hoy es que el **capitalismo** retorna a su ser, de modo que las sociedades de la abundancia que conocimos y, en parte, mantenemos, fueron solo un paréntesis histórico; o si la desigualdad y negrura presente son el paréntesis, y la lógica histórica nos encaminará pronto a enlazar con una tendencia general de progreso inclusivo que deseamos.

Bruno Estrada se sitúa en el segundo grupo que atribuye el riesgo de que “bajemos varios escalones civilizatorios”, no tanto a razones profundas estructurales asociadas a cambios en el capitalismo, sino a una coyuntura en la que la presión de los poderosos coincide con un relajamiento de la correlación de fuerzas de la mayoría social. Simplemente, la relación entre voluntad e inteligencia, entre las ganas y los objetivos, necesita encontrar un nuevo equilibrio por el bien de la transformación social.

El espacio económico para la política

El camino de progreso que “La Revolución Tranquila” y su autor, Bruno Estrada, propicia, está asociado a la ampliación de la democracia al espacio económico y a una forma de hegemonía cultural que asocia a la plena realización del desarrollo humano.

Para que la izquierda pueda disputar la **hegemonía cultural** a la derecha en los países desarrollados ya no le vale, nos dice, solo con garantizar unos bienes materiales básicos (individuales y colectivos), también debe impulsar un desarrollo económico que sitúe en la agenda política nuevos aspectos relativos a la autorrealización personal, a la motivación y la creatividad, que asociamos al “buen vivir” y al desarrollo de valores postmateriales y emocionales.

Ello requiere un crecimiento económico inclusivo que incremente la libertad de los ciudadanos en todos los campos de su vida personal y social. Y para ello, es imprescindible garantizar la complementariedad de los conceptos de cooperación y competencia, y el reequilibrio de poder entre **Estado y mercado**.

En esa línea, citando a Joan Robinson nos recuerda que “el mercado es un buen súbdito, pero un mal rey”. Y de la mano de Ha-Joon Chang, relevante economista crítico coreano contemporáneo, nos desmonta el carácter ilusorio del libre mercado como parte de los mitos neoliberales: “el libre mercado no existe. Todos los mercados tienen reglas y fronteras para restringir la libertad de elección”.

Sin embargo, prefiere no limitar el avance social a la **dialéctica público/privado** como ha hecho tradicionalmente la izquierda. Es más el autor alerta del vicio de confundir democratización de la economía con estatalización. El espacio público no es el terreno principal en el que se juega el futuro la democratización económica, que sitúa en el **capital colectivo** y en la construcción de una idea de empresa asociada al “bien común”: los trabajadores deben aspirar, desde ya, a ser propietarios de las empresas, como ya parece apuntar el líder laborista **Jeremy Corbyn** en línea con la mejor lógica socialdemócrata, propugnada en Suecia en los 80.

Apuntar a la democratización del sistema productivo como reto supone reconocer el papel de las **cadenas globales de creación de valor**. Hoy, las grandes empresas multinacionales incrementan su productividad creando, por un lado, valor intangible, emocional, en sus productos, y, por otro, apropiándose de su capacidad de imponer precios bajos a las actividades externalizadas, una pléyade de empresas proveedoras, entre las que abundan pequeñas y microempresas. Ese valor intangible que pretenden vender como “obra singular” (Apple, BMW, Samsung, Zara...) genera la mayor parte del excedente que se retiene en los países centrales, asociado al “efecto sede”, mientras que la mayor contribución del trabajo se localiza en las naciones periféricas del sistema, en donde los procesos estandarizados son más intensos.

En ese contexto, su idea de democracia económica exige extender la demanda de **igualdad de oportunidades** a la provisión de recursos públicos para garantizar la democratización de la **inversión y del crédito**. La creciente acumulación de capital en muy pocas manos genera un ineficiente **latifundismo de capital** que obstaculiza el acceso a la inversión y el crédito, una asignatura pendiente que las sociedades desarrolladas deben resolver si quieren conseguir una verdadera libertad de oportunidades a todos sus ciudadanos.

En esa Revolución Tranquila, el sujeto transformador se nos muestra plural como corresponde a la diversidad del trabajo, (profesionales asentados o depauperados, jóvenes precarios, asalariados, trabajadores independientes o autónomos...). La hegemonía se presenta asociada a una pluralidad de sujetos que aportan, desde lo ideológico (ecología, feminismo...), expresiones de un nuevo modo de vida.

Ese camino no debe asimilarse a un camino cómodo, como si fueran peldaños de una escalera mecánica hacia una sociedad prometida, más bien nos encontramos en un juego en el cual la escalera es ascendente pero subir cada peldaño, dependerá de la acumulación de fuerzas que consigamos.

Aplicación de las medidas cautelares específicas del art. 727 LEC en la jurisdicción social

Jaume GONZÁLEZ CALVET

Magistrado del Juzgado de lo Social 30 de Barcelona

1- Resumen

Tanto en el proceso civil como en el social las medidas cautelares pueden agruparse en dos tipologías básicas: las cautelas específicas y las inespecíficas o indeterminadas. De esta forma, la LRJS no sólo prevé medidas cautelares indeterminadas, cuyo contenido y alcance se determina en función del *petitum* de la demanda, sino también de cautelas específicamente laborales. La cuestión que se aborda en este estudio es si en la jurisdicción laboral resultan aplicables además las medidas cautelares específicas civiles previstas en el art. 727 LEC. La solución no es sencilla puesto que, a pesar de la supletoriedad reforzada de la LEC en materia cautelar, existen algunas de estas medidas específicas civiles ex art. 727 LEC que no son trasladables al proceso laboral, a diferencia de otras cautelas previstas en el mismo precepto que sí resultan de plena aplicación en la jurisdicción social.

I - Introducción

El derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) se articula a tres niveles: la tutela judicial declarativa, la ejecutiva y la cautelar¹. De esta forma, en el proceso declarativo o de cognición el órgano jurisdiccional cumple su función constitucional pronunciándose sobre la pretensión que el demandante ha sometido a su consideración frente al demandado. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sostenido que la tutela judicial efectiva incluye el derecho a obtener una resolución fundada en derecho que dé respuesta a lo que la acción plantea, con independencia de que esta acción sea favorable o adversa a la pretensión del demandante². Igualmente, la tutela judicial ejecutiva integra el derecho fundamental consagrado en el art. 24.1. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha declarado que la ejecución de sentencias es parte esencial del derecho a la tutela judicial efectiva y es, además, cuestión de esencial importancia para la efectividad de la cláusula del Estado social y democrático de Derecho³.

¹ MONTERO AROCA, J.: *Introducción al proceso laboral*. 5ª edición. Editorial Marcial Pons, Madrid, 2000. Págs. 435-436.

² SSTC 48/1983, de 4 de marzo; 55/1983, de 22 de marzo; 81/1985, de 4 de julio; 84/1988, de 28 de abril; etc.

³ SSTC 67/1984, de 7 de junio y 92/1988, de 23 de mayo.

Igualmente, hay que recordar que, conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional⁴, la justicia cautelar también forma parte del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Con carácter general, la finalidad de las medidas cautelares no es otra que la de asegurar la efectividad del pronunciamiento futuro del órgano judicial relativo precisamente a los derechos e intereses legítimos llevados ante los jueces y tribunales en el proceso principal en el que se resuelve la cuestión de fondo⁵. Subrayando la importancia de la justicia cautelar, el Tribunal Constitucional ha declarado que el derecho a la tutela judicial efectiva proclamado en el art. 24.1 CE no es tal sin medidas cautelares adecuadas que aseguren el efectivo cumplimiento de la resolución definitiva que recaiga en el proceso⁶.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, se hizo eco de la relevancia que para la jurisprudencia constitucional tienen las medidas cautelares, calificándolas en el prólogo (ap. IV) de: “...*esenciales cuando se trata de vulneraciones de derechos fundamentales y libertades públicas...*”. Esta voluntad decidida del legislador por colocar la justicia cautelar en la jurisdicción social al nivel constitucional que le correspondía se proyectó en el nuevo texto de la LRJS, regulándose esta materia de forma expresa –aunque un tanto asistemática- en catorce artículos y, además, disponiendo explícitamente la aplicación en el proceso social de los arts. 721 a 747 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil –LEC-, así como lo previsto en los arts. 129 a 136 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa –LRJCA-, cuando el proceso verse sobre la impugnación de actos de Administraciones públicas en materia laboral y de Seguridad Social. Esta extensa regulación en la LRJS contrastaba con la del último texto de la LPL vigente hasta 2011, en el cual tan solo se aludía a medidas cautelares en cinco preceptos⁷, tres de los cuales se referían exclusivamente al embargo preventivo y los dos restantes a suspensiones relacionadas con los actos impugnados.

En síntesis, resulta indudable que la voluntad del legislador en la Ley 36/2011 era la de colocar la justicia cautelar en la jurisdicción social al nivel que le correspondía conforme a la indicada jurisprudencia constitucional, de la misma forma que se hizo con anterioridad en la jurisdicción civil mediante la Ley 1/2000, de 7 de enero, que incorporó en el ámbito civil una regulación extensa y sistematizada del régimen jurídico cautelar.

II – La supletoriedad de la LEC en materia de justicia cautelar

El carácter supletorio de la LEC en el proceso social no tan solo se declara de forma genérica en la Disposición final 4ª de la LRJS sino también en el art. 4 del texto procesal civil. Además de estas previsiones generales de supletoriedad, hay que recordar que la LRJS también dispone en preceptos específicos la aplicación de la LEC en determinadas materias, como sucede, entre otros, en los arts. 79, 236, 237 y 305. Sin embargo, la aplicación de la ley adjetiva civil en el proceso social no resulta tarea fácil, y ello por la sencilla razón de que normalmente habrá que acomodar –cuando esto sea posible- el precepto civil a los principios y particularidades de la jurisdicción social, tal y como establecen tanto la Disposición final 4ª como el art. 79.1 LRJS. Y

⁴ SSTC 66/1984, de 6 de junio; 115/1987, de 7 de julio; 237/1991, de 12 de diciembre; 238/1992, de 17 de diciembre; etc.

⁵ STC 159/2008, de 2 de diciembre.

⁶ STC 14/1992, de 10 de febrero.

⁷ Artículos 79, 132.1, c), 141.1, 178 y 183, 2º del RD. Legislativo 2/1995, de 7 de abril, del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

sucede que esta tarea en ocasiones es imposible, resultando entonces inaplicable el precepto civil que se pretendía supletorio. Y para muestra un botón: el art. 735 *in fine* LEC dispone que frente al auto que acuerde la medida cautelar cabrá interponer recurso de apelación, recurso devolutivo y ordinario que es inexistente en la jurisdicción social, regida por el principio de instancia única, lo cual obliga a concluir que tal precepto civil es pura y simplemente inaplicable en el proceso social, pues no puede asimilarse –salvo torpeza mayúscula- la apelación a la suplicación, dado el carácter tasado y extraordinario de esta última y, además, dado que tampoco en el art. 191.4 LRJS está prevista la suplicación contra el auto que adopte medidas cautelares⁸.

En la materia que nos ocupa, el art. 79.1 LRJS dispone que: “*Las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia se registrarán por lo dispuesto en los artículos 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social [...]*”. La contundencia del enunciado debe atemperarse por las prevenciones que se han anticipado en el párrafo anterior y, por tanto, habrá que ver de qué forma se traslada al proceso laboral el régimen jurídico cautelar civil. Para ello habrá que tener en cuenta que unas cuantas de las previsiones legales civiles pueden ser plenamente aplicables a la jurisdicción social (v. gr. arts. 726, 727, 728, etc.), que otras muchas deberán adaptarse a las particularidades de esta última jurisdicción (p. e. arts. 723, 730, 732, etc.) y, finalmente, que algunas deberán obviarse por resultar opuestas a principios rectores del proceso social, como es el caso aludido del art. 735 *in fine* LEC.

En definitiva, en las cuestiones procesales que exijan la aplicación supletoria de la LEC suele resultar bastante temeraria la aplicación mecánica y literal de los preceptos civiles, sin ponderación previa de si los mismos son compatibles con los principios de la jurisdicción social y, en su caso, adaptables a sus particularidades. Y hay que reconocer con humildad que este quehacer aplicativo es tarea difícil, en ocasiones casi imposible. Pues bien, constituye objeto de los epígrafes que siguen examinar hasta qué punto resultan aplicables a la jurisdicción social las denominadas *medidas cautelares específicas* del art. 727 LEC.

III – Tipos de medidas cautelares

a) Medidas cautelares indeterminadas

Durante la vigencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881, la doctrina civilista distinguía entre dos grandes tipos de medidas cautelares: las medidas cautelares *innominadas*, recogidas en art. 1428 LEC/1881, y las medidas cautelares *típicas*, previstas en otros preceptos de la ley procesal común y en leyes especiales⁹. Esta dicotomía se mantuvo y afianzó con la sistematización de la justicia cautelar en la nueva LEC. En efecto, en el art. 621.1 LEC se establece que todo actor podrá solicitar del tribunal las medidas cautelares que considere necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera otorgarse en la sentencia estimatoria que se

⁸ En este mismo sentido se han pronunciado los tribunales laborales (vid. SSTSJ de Navarra de 25 de junio de 2009, rec. 177/2009; Cataluña de 26 de febrero de 2013, rec. 7397/2012; de Madrid de 29 de noviembre de 2013, rec. 1383/2013; Comunidad Valenciana de 29 de diciembre de 2014, rec. 1821/2014; de Galicia de 30 de enero de 2015, rec. 3269/2013; y de 4 de marzo de 2015, rec. 5186/2014; etc.).

⁹ FERNÁNDEZ, M.A.: *Derecho procesal civil*, tomo III. Ed, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1990. Pág. 306.

dictare. Asimismo, en el art. 626.1 LEC se previene que el tribunal podrá acordar como medida cautelar cualquier actuación, directa o indirecta, conducente a hacer posible la efectividad de la tutela judicial que pudiere otorgarse en una eventual sentencia estimatoria. Finalmente, se reitera en el apartado 11º del art. 727 que, además de las medidas que prevean expresamente las leyes, podrán acordarse: “...las que se estimen necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiere otorgarse en la sentencia estimatoria que recayere en juicios.” Este inciso final del precepto ha sido catalogado por la doctrina como una norma en blanco permisiva de la medida más idónea para situaciones concretas no predichas expresamente¹⁰.

A la vista de tales preceptos, es claro que subsisten en la vigente LEC un conjunto de cautelas que se pueden acordar por el órgano jurisdiccional que resultan ser claramente *indeterminadas* o *inespecíficas* y cuyo contenido concreto deberá estar en correspondencia con el tipo de tutela judicial que se interese en el *petitum* de la demanda. Para parte la doctrina civilista¹¹, las cautelas indeterminadas se configuran no como una norma omnicompreensiva de todos los supuestos y situaciones necesitadas de tutela cautelar, sino que simplemente clausuran el sistema de medidas cautelares ante una posible insuficiencia de la regulación típica, de forma que sólo será aplicable el apartado 11º del art. 727 cuando el legislador no haya previsto una cautela típica.

Con anterioridad a la entrada en vigor de la LRJS, la doctrina laboralista más especializada¹² ya sostenía la aplicabilidad supletoria de las medidas indeterminadas previstas en el art. 1428 LEC/1881 al proceso laboral, sustentándose esta tesis en el carácter supletorio de la LEC y en las previsiones contenidas en la Base 16ª, 4 de la Ley 7/1989, de Bases del Procedimiento Laboral, que habilitó al Gobierno para dictar el Texto Articulado de la LPL de 1990.

Finalmente, la Ley 36/2011 incorporó de forma explícita las medidas cautelares indeterminadas al proceso social. Esta opción del legislador ya se pone de manifiesto de forma expresa en el primer aserto del art. 79.1, al disponerse que: “*Las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia se regirán por lo dispuesto en los artículos 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación...*”. Debe repararse que esta redacción del texto social reproduce parcialmente el art. 721.1 LEC, que prevé que todo actor podrá solicitar del tribunal: “...*las medidas cautelares que considere necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera otorgarse en la sentencia estimatoria que se dictare.*”

La apuesta decidida por las medidas cautelares indeterminadas en el proceso social es constante a lo largo de toda la LRJS, como se comprueba en los arts. 43.4, 142.1, 152.1, 180.1, 185, 297.2, 303.3 y, finalmente, en el art. 304.2, que prevé igualmente que el juez o tribunal: “...*podrá adoptar las medidas cautelares que sean pertinentes para asegurar, en su caso, la ejecución de la sentencia y en garantía y defensa de los*

¹⁰ PEDRAZ PENALVA, E.: “La tutela cautelar en la Ley de Enjuiciamiento Civil”, publicado en la obra colectiva *Las medidas cautelares y los recursos. Cuadernos de Derecho Judicial 2000*. Editado por el CGPJ, Madrid, 2000. Pág. 80.

¹¹ LARROSA AMANTE, M.A.: “Las cautelas indeterminadas y las medidas cautelares específicas”, publicado en la obra colectiva *Las medidas cautelares y los recursos. Cuadernos de Derecho Judicial 2000*. Editado por el CGPJ, Madrid, 2000. Pág. 188.

¹² Vid. BLASCO PELLICER, A.: *Las medidas cautelares en el proceso laboral*. Ed. Civitas, Madrid, 1996. Págs. 151 a 153. En el mismo sentido, MONTERO AROCA, J.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*. Tomo II, Ed. Civitas, Madrid, 1993. Págs. 435 y ss.

derechos afectados...”. En definitiva, es claro que la Ley 36/2011 no tan solo aboga por la justicia cautelar detallando en sus preceptos específicas cautelas de carácter laboral sino que, al mismo tiempo, deja la puerta abierta para que el órgano jurisdiccional pueda decretar: “...*cuantas medidas cautelares se consideren necesarias...*” (art. 142.1); y “...*en general cuantas medidas cautelares aseguren la efectividad de la sentencia...*” (art. 152.1); o también: “...*otras medidas cautelares en lo necesario para asegurar el suplico.*” (art. 185).

Por lo expuesto, es dable concluir que la LRJS, siguiendo la estela de la LEC, no tan solo regula con detalle la adopción de medidas cautelares específicamente laborales sino que, además, habilita al órgano jurisdiccional para que adopte en garantía de los derechos que puedan reconocerse en sentencia aquellas medidas innominadas o indeterminadas que sean menester para asegurar la tutela judicial efectiva.

b) Medidas cautelares específicas

Por otra parte, bajo la rúbrica de “*Medidas cautelares específicas*”, el art. 727 LEC relaciona un elenco de cautelas “clásicas”¹³ agrupadas en sus diez primeros apartados. A estas cautelas específicas habrá de agregarse aquellas otras previstas en procesos especiales regulados en la misma LEC, como las relacionadas con la capacidad de las personas (art. 762), la relativas a procesos sobre filiación, paternidad y maternidad (art. 768), las medidas provisionales de los procesos matrimoniales (arts. 771 y 773), etc.¹⁴ Estas medidas recogidas en el art. 727 LEC son las más ampliamente utilizadas desde antiguo en la práctica forense¹⁵.

La doctrina civilista¹⁶ ha sugerido que entre las medidas cautelares *específicas* recogidas en los diez primeros apartados del art. 727 LEC deben distinguirse dos grupos. El primer grupo comprendería aquellas cautelas aludidas en los primeros seis apartados (embargo preventivo, intervención y administración judiciales, depósito de cosa mueble, formación de inventarios y anotación preventiva de demanda y otras anotaciones registrales) y que tienen como finalidad principal el aseguramiento de la resolución que se pretende. El segundo grupo estaría integrado por las medidas cautelares previstas en los apartados 6 al 10 (cese de actividad o conducta, intervención o depósito de ingresos de actividades consideradas ilegales o la consignación o el mismo depósito de cantidades reclamadas en concepto de remuneración de la propiedad intelectual, el depósito temporal de ejemplares de obras u objetos y, finalmente, suspensión de acuerdos sociales impugnados), cautelas que implican anticipar la decisión que pretende el actor.

Las medidas anticipatorias encuadradas en el segundo grupo son más agresivas para el demandado que las cautelas de aseguramiento, puesto que con la provisional interferencia o suspensión de lo que es la normal actividad del demandado puede distorsionarse gravemente su actividad económica; pero en sentido contrario, también ha de reconocerse que de no adoptarse dicha medida, los daños sufridos por el

¹³ Este es el término empleado en la *Exposición de Motivos –XVIII– de la Ley 1/2000, de 7 de enero*.

¹⁴ LARROSA AMANTE, M.A.: “Las cautelas indeterminadas...” *Op. cit.* Pág. 156.

¹⁵ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración. Parte general. Ediciones Jurídicas Castillo de Luna, Madrid, 2009. Pág. 269.*

¹⁶ V.gr. SACRISTÁN REPRESA, G.: “Comentario Art. 727. Medidas cautelares específicas. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil”, artículo monográfico, Editorial Sepín, Madrid, 2010. Págs. 1 y 2.

demandante pueden ser de tal envergadura que cuando sea dictada la sentencia resulte ya inútil o ineficaz la ejecución de la misma.¹⁷

El enunciado de estas medidas específicas se articula en virtud de la correspondiente acción principal que ejercite el solicitante, apuntándose en general en cada apartado del art. 727 LEC para cada una de ellas las acciones a las que se vinculan, más o menos explícitamente, al menos apuntando la naturaleza de la acción¹⁸.

Lo mismo puede predicarse en el proceso social, en el cual también se regulan - aunque dispersas por todo el texto legal- medidas cautelares laborales específicas, muchas de las cuales se vinculan a las concretas acciones ejercitadas en el proceso declarativo. Así sucede en el embargo preventivo previsto en el art. 79.2, embargo que parece vincularse a reclamaciones de cantidad. Igualmente sucede con la suspensión del acto o resolución administrativa prevista en el art. 152, la cual queda anudada a la acción de impugnación de la decisión adoptada por la Administración pública, sustanciada por la modalidad procesal del art. 151 LRJS. Lo mismo acontece con el amplio abanico de específicas medidas cautelares previstas en los diferentes apartados del art. 180 LRJS, las cuales se vinculan inexorablemente a las acciones de tutela de los distintos derechos fundamentales y libertades públicas.

IV – Las medidas cautelares específicas del art. 727 LEC.

Si en varios preceptos de la LRJS se contemplan de forma explícita medidas cautelares indeterminadas -lo mismo que en el proceso civil- que podrán ser adoptadas por los órganos jurisdiccionales de lo social para asegurar las pretensiones de la demanda, y si paralelamente en la mayoría de dichos artículos se regulan medidas cautelares laborales específicas, cabe interrogarse si en el proceso social pueden ser adoptadas además las medidas específicas previstas en el art. 727 LEC.

La respuesta al interrogante suscitado se simplifica si se tiene en cuenta que parte de las medidas específicas “civiles” tienen réplica en el proceso social como medidas específicas laborales, como por ejemplo sucede con el embargo preventivo (art. 79.2 LRJS) o con la suspensión judicial del acto impugnado (art. 180.1 LRJS).

a) El embargo preventivo

La primera de las cautelas que se recogen en el art. 727 LEC es textualmente: *“el embargo preventivo de bienes, para asegurar la ejecución de la sentencia de condena de entrega de cantidades de dinero o de frutos o rentas y cosas fungibles computables a metálico por aplicación de precios ciertos.”*

Esta es la medida cautelar más empleada en la práctica y persigue asegurar la ejecución de sentencias de condena al pago de una cantidad dineraria. La medida consiste en la afectación de bienes al proceso y ello sin alterar su titularidad dominical y con la única finalidad de asegurar el cumplimiento de la sentencia. Por otra parte, en el párrafo segundo del mismo precepto se establece que también será procedente el

¹⁷ SACRISTÁN REPRESA, G.: “Comentario Art. 727...” *Op. cit.* Pág. 2

¹⁸ SACRISTÁN REPRESA, G.: “Comentario Art. 727...” *Op. cit.* Pág. 2

embargo preventivo si resultare medida idónea y no sustituible por otra de igual o superior eficacia y menor onerosidad para el demandado, de lo que resulta que esta medida pueda ser especialmente idónea en supuestos de condena de obligaciones de hacer, no hacer o de entregar cosa específica que no puedan ser inmediatamente cumplidas (art. 700 y 776, 2ª LEC)¹⁹.

Esta idoneidad permite que en todo tipo de proceso, cualquiera que sea su objeto, se pueda solicitar como cautela el embargo preventivo, con carácter subsidiario, es decir cuando no existe una medida de igual o superior eficacia para la finalidad pretendida en el proceso, y que no resulte menos gravosa para el demandado²⁰. Esta preferencia del legislador por el embargo preventivo frente a otras medidas cautelares se explica posiblemente atendiendo a dos circunstancias. La primera es el hecho de que normalmente el embargo preventivo implica escasa onerosidad para el demandado, pues solo supone la traba de determinados bienes, sin limitar su derecho de disposición y, además, puede alzarse fácilmente por el demandado a través de la consignación (arts. 738.2 en relación al art. 585 LEC). En segundo lugar, también hay que tener en cuenta que cuando la sentencia no es posible ejecutarla en sus propios términos, lo que se impone es la transformación de su contenido en una indemnización pecuniaria por daños y perjuicios, tal y como disponen los arts. 700 y ss. LEC para la ejecución no dineraria.²¹

La preferencia del legislador por esta medida cautelar clásica se manifiesta igualmente en la jurisdicción social, pues es objeto de una regulación bastante extensa. La LRJS prevé el embargo preventivo en diferentes circunstancias, siempre con la finalidad de asegurar futuras condenas de carácter dinerario o que pueden finalmente transformarse en condenas pecuniarias (como sucede en sentencias de despido improcedente y, a veces, también nulo). De esta forma, se prevé el embargo preventivo como medida cautelar específicamente laboral en diferentes apartados del art. 79 así como en el art. 142.1. Estos preceptos se refieren a procedimientos de los que pueda derivarse responsabilidad para el FOGASA (en salarios debidos e indemnizaciones por extinción de contrato), o a reclamaciones derivadas de accidente de trabajo (prestaciones y mejoras de prestaciones de Seguridad Social así como indemnizaciones resarcitorias de daños y perjuicios) o a procedimientos referidos a resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y acciones de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos.

Finalmente, conviene distinguir el embargo preventivo o cautelar del embargo ejecutivo, que tiene su regulación expresa en los arts. 584 a 629 LEC. La característica principal del embargo preventivo es la afectación de bienes al proceso, como garantía de que la sentencia no quedará en una mera declaración de condena sino que la misma se llevará a efecto por haberse realizado con carácter previo la oportuna selección de bienes y su afección al proceso principal²². Por tanto, el embargo cautelar no pretende realizar los bienes trabados y hacer pago al acreedor sino que simplemente persigue afectar los bienes al resultado condenatorio del proceso principal al que la medida cautelar está subordinada²³.

¹⁹ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración. Parte general. Op. cit. Pág. 270.*

²⁰ LARROSA AMANTE, M.A.: *"Las cautelas indeterminadas..." Op. cit. Pág. 163.*

²¹ LARROSA AMANTE, M.A.: *"Las cautelas indeterminadas..." Op. cit. Págs. 163 y 164.*

²² BLASCO PELLICER, A.: *Las medidas cautelares en el proceso laboral. Op. cit. Págs. 80-81.*

²³ BLASCO PELLICER, A.: *Las medidas cautelares en el proceso laboral. Op. cit. Pág. 81.*

Cosa diferente será la transformación del embargo cautelar en embargo ejecutivo, lo cual puede acontecer si tras la sentencia de condena la parte deudora incumple la obligación impuesta y el demandante insta la ejecución. En este último caso, tras la orden general de ejecución dictada por el titular del órgano ejecutor, el letrado de la administración de justicia dictará el decreto de medidas ejecutivas del art. 551.3 LEC, procediéndose entonces a transformar el embargo cautelar en embargo ejecutivo y pasando los bienes trabados a ser objeto de realización en el consiguiente procedimiento de apremio.²⁴

b) Intervención y administración judiciales de bienes productivos

El punto 2º del art. 727 LEC dispone como medida cautelar la intervención o la administración judiciales de bienes productivos cuando se pretenda una sentencia de condena de entregarlos a título de dueño, usufructuario o cualquier otro que comporte interés legítimo en mantener o mejorar la productividad o cuando la garantía de esta sea de primordial interés para la efectividad de la condena que pudiere recaer.

Con estas medidas de distinta gravedad se pretende asegurar una pretensión de condena a entregar bienes que deben ser mantenidos en estado de producción durante la pendencia del litigio que versa sobre los mismos y para evitar que pierdan valor por ausencia, incuria o mala fe en la gestión o administración del demandado.²⁵

La intervención de bienes productivos supone el control judicial de la administración, pero sin que el demandado quede privado de la misma, quedando este control limitado a evitar que a lo largo del procedimiento principal se produzca una actuación maliciosa o negligente del demandado que provoque la pérdida de la capacidad productiva del bien intervenido y su desvalorización²⁶.

En el caso de la administración judicial, que se acordará cuando la situación así lo reclame, se priva al demandado del gobierno de sus bienes, que deberá entregar al administrador judicial nombrado, con cese del administrador que viniera desempeñando el cargo, y todo ello con el objeto de garantizar el funcionamiento del patrimonio intervenido.²⁷

La administración judicial es un paso más sobre la intervención como medida de control del demandado, pues implica la directa sustitución del demandado en la administración de sus bienes, la cual pasa a la persona designada por el órgano jurisdiccional. Será una medida que solo podrá ser aplicada en casos extremos o cuando el demandado dificulte o interfiera gravemente la labor del interventor judicial.²⁸

Dispone el art. 238.2 LEC que de haberse acordado como medida cautelar la administración judicial, se procederá conforme a los arts. 630 y ss. LEC, preceptos en los que se regula la administración judicial civil como medida de garantía adicional en el proceso ejecutivo. En cambio, para la intervención judicial no se prevén los trámites del art. 630 y ss., lo que se explica porque el nombramiento del interventor judicial no

²⁴ Vid. GONZÁLEZ CALVET, J.: *La ejecución dineraria en la jurisdicción social*. Ed. Sepín, Madrid, 2019. Págs. 133 y ss.

²⁵ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración. Parte general*. Op. cit. Pág. 271.

²⁶ LARROSA AMANTE, M.A.: "Las cautelas indeterminadas..." Op. cit. Pág. 167.

²⁷ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración. Parte general*. *Ibidem.* .

²⁸ LARROSA AMANTE, M.A.: "Las cautelas indeterminadas..." Op. cit. Pág. 168.

requerirá el cese del administrador de la parte demandada y, en consecuencia, tampoco exigirá inscripción en el registro mercantil ni tampoco precisará de la designación de un interventor que represente el interés de la parte demandada, conforme previene al art. 631.2 LEC.

En cuanto al alcance material de esta medida cautelar, nada se dice al respecto en el punto 2º del art. 727, no obstante es necesario subrayar la importancia de concretar en la resolución judicial la persona nombrada para el cargo así como las atribuciones que se le confieren para desarrollar concretamente sus funciones²⁹. En consecuencia, habrá de precisarse si se trata de una simple intervención judicial, en cuyo caso habrá de detallarse el alcance de la fiscalización, o de si se trata de una administración judicial, en cuyo caso habrá de ordenarse el cese de quien ejerza la función por la parte demandada y su sustitución por el auxiliar judicial y, de tratarse de una compañía mercantil, decretar su inscripción en el registro mercantil, conforme a lo previsto en el art. 631.3 LEC.

En síntesis, como resalta la doctrina laboralista³⁰, es indudable la aplicabilidad de esta medida cautelar específica en el proceso social, resultando especialmente aconsejable cuando existan fundadas sospechas de una gestión negligente de la empresa demandada o de alguna de sus unidades productivas con la finalidad de depreciar o devaluar la solvencia patrimonial del demandado. No obstante, es también evidente que, de acordarse la intervención o la administración judiciales del patrimonio de la demandada, para la materialización de dicha cautela deberán aplicarse analógicamente aquellas previsiones del art. 256 LRJS que sean compatibles con el carácter cautelar de la medida, y ello por tratarse del precepto que regula tales figuras en el proceso ejecutivo social, con particularidades distintivas que las alejan de la regulación civil del art. 630 y ss. LEC³¹.

En el punto 8º del art. 727 LEC se prevé como medida cautelar la intervención y depósito de ingresos obtenidos mediante una actividad que se considere ilícita y cuya prohibición o cesación se pretenda en la demanda, así como la consignación o depósito de las cantidades que se reclamen en concepto de remuneración de la propiedad intelectual.

Para Gimeno Sendra, este punto 8º se refiere a otra forma de intervención judicial en la conducta del demandado objeto de la demanda, para asegurar la ejecución de pretensiones de condena a no hacer o a hacer y que el demandante considera ilícitas y, así, evitar que continúen realizándose durante la pendencia del proceso principal.³² Para Barona Vilar³³, a través de estas medidas se pretende cautelar pretensiones patrimoniales ejercitadas ante la explotación ilícita de un derecho de propiedad intelectual o afines o conexos; y la intervención de los ingresos es una cautela eficaz para determinar el lucro que ha obtenido y obtiene quien realiza una actividad ilícita de propiedad intelectual; complemento de la cual es el depósito de los mismos, que garantiza un menor riesgo de incumplimiento económico por insolvencia.

²⁹ LARROSA AMANTE, M.A.: "Las cautelas indeterminadas..." *Op. cit.* Pág. 168.

³⁰ FOLGUERA CRESPO, J.A.: "Medidas cautelares y proceso social", publicado en *Cuadernos Digitales de Formación* 31 – 2016. CGPJ, Madrid, 2016. Pág. 15.

³¹ Para un estudio *in extenso* de la administración y la intervención judiciales del art. 256 LRJS vid. GONZÁLEZ CALVET, J.: *La ejecución dineraria en la jurisdicción social.* *Op. cit.* Págs. 154 a 169.

³² GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* *Op. cit.* Pág. 271.

³³ BARONA VILAR, S.: *Derecho Jurisdiccional II.* AA.VV. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015. Pág. 716.

Sobre la aplicabilidad de este último apartado del precepto en la jurisdicción social, hay que convenir que, dada la naturaleza del objeto litigioso del pleito principal –propiedad intelectual-, difícilmente esta medida cautelar civil pueda tener mínima relevancia en el proceso social.

c) Orden judicial de cesación, abstención o prohibición

En el apartado 7º del art. 727 LEC se dispone específicamente como medidas cautelares: *“La orden judicial de cesar provisionalmente en una actividad; la de abstenerse temporalmente de llevar a cabo una conducta; o la prohibición temporal de interrumpir o cesar en la realización de una prestación que viniere llevándose a cabo.”*

La finalidad cautelar se cumple mediante estas órdenes del juez que, según los propios términos del citado precepto, van encaminadas a un expedito aseguramiento de pretensiones de condena a no hacer o a hacer, y que sólo la provisionalidad de la medida –mientras dure el proceso- las distinguen de una ejecución anticipada³⁴.

Dentro de las medidas contenidas en el apartado 7 se distinguen tres actuaciones distintas que tienen en común el hecho de suponer limitaciones temporales en la actuación del demandado. Concretamente, se trata de: a) Cese provisional de la actividad; b) Orden de abstenerse temporalmente de llevar a cabo una conducta, y c) Prohibición de cesar o interrumpir la realización de una prestación que se viniere llevando a cabo.

En cuanto a la orden judicial de cesar provisionalmente en una actividad, subraya Larrosa Amante que con esta medida se persigue paralizar de forma provisional la realización de aquellos actos que en principio se presentan como transgresores de un ámbito de exclusividad reservado al titular del derecho y que, lejos de agotarse en su ejecución, sea previsible que vayan a seguir causando sus efectos de forma ininterrumpida y continuada, y ello por hallarse incardinados en una determinada actividad industrial o comercial del demandado y que tenga una continuidad potencialmente indefinida. La cesación de actividad supone una limitación general e implica una cierta continuidad de la actuación infractora.³⁵

Por el contrario, en la orden de abstenerse temporalmente de llevar a cabo una conducta, se impone al demandado una obligación de no hacer, es decir, una prohibición de llevar a cabo una determinada actuación que de realizarse afectaría los derechos que puedan reconocerse en sentencia, limitando o impidiendo la tutela judicial. La orden de abstención supone una concreta limitación de la capacidad de obrar del demandado, referida únicamente a una conducta o actividad, que no es continua ni general sino aislada, pues en otro supuesto procedería la orden de cese de actividad³⁶.

En último lugar, la prohibición temporal de interrumpir o de cesar en la realización de una prestación que viniere llevándose a cabo supone la imposición de una obligación de hacer, consistente en continuar realizando lo que se estaba haciendo. Con esta medida se consigue que, durante la tramitación del proceso, continúe la actividad o conducta, dado que la cesación o interrupción de la misma causaría un daño

³⁴ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* Op. cit. Pág. 275.

³⁵ LARROSA AMANTE, M.A.: “Las cautelas indeterminadas...” Op. cit. Pág. 179.

³⁶ LARROSA AMANTE, M.A.: “Las cautelas indeterminadas...” Op. cit. Págs. 179-180-

probablemente irreparable para el actor. Y a diferencia de las dos medidas anteriores, en las que las conductas se postulaban ilícitas, en esta medida la actividad es lícita, constituyendo lo ilícito la interrupción o cese de la actividad del tipo que fuere.³⁷

En el proceso social se distinguen perfectamente estas tres conductas en el art. 182.1, c) LRJS, en donde se establece el contenido de la sentencia que estime la demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. En el marco de la cuádruple tutela (declarativa, inhibitoria, repositoria y resarcitoria), el legislador previó la posibilidad de incorporar en la ejecutoria un pronunciamiento inhibitorio, estableciendo textualmente que el órgano jurisdiccional: “*Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.*” Naturalmente, de solicitarse medidas cautelares al amparo del art. 180 LRJS en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, con toda probabilidad se interesarían específicas cautelares sobre obligaciones de hacer o de no hacer, medidas que garantizaran el posterior cumplimiento de la condena inhibitoria.

Al mismo tiempo, en el proceso laboral están expresamente contempladas medidas cautelares suspensivas en diferentes preceptos, además de los apartados 1 y 2 del art. 180. En efecto, en el art. 152.1 se prevé de forma expresa la suspensión del acto administrativo impugnado. En el art. 245.2 se contempla también la suspensión de los actos ejecutivos. Finalmente, tanto en el art. 139.2 como en el 297.2 se produce una remisión expresa al art. 180.4 LRJS, de forma que también cabría la suspensión de los actos eventualmente impugnados. Ello ha llevado a la doctrina científica a sostener que esta medida cautelar específica alcanza en el proceso laboral un gran protagonismo, pues no sólo forma parte, de manera directa o indirecta de las cautelares previstas en el art. 79.5, 6 y 7 LRJS sino que también se encuentra ínsita en diferentes modalidades procesales, tales como las reguladas en los arts. 139, 142, 152, así como en la audiencia al demandado rebelde (art. 185.2) y en el proceso de ejecución definitiva (art. 145)³⁸.

Las medidas cautelares previstas en el art. 727, 7º han sido también desplegadas en la práctica por los órganos jurisdiccionales de lo social. Ello se ha puesto en evidencia de forma dramática en la pandemia del Coronavirus que ha asolado el país durante los meses de marzo y abril de 2020. Tanto las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia como los Juzgados de lo Social se han pronunciado sobre medidas cautelares *ante demandam* (cautelarísimas), solicitadas por organizaciones sindicales para que las administraciones públicas empleadoras responsables adoptaran las medidas de seguridad y salud necesarias –básicamente proveer de equipos de protección individual, EPIs- para no poner en riesgo la vida de sus empleados que, por su actividad profesional (sanitaria, policial, etc.), estaban en contacto o podían estarlo de forma habitual con personas contagiadas por la Covid-19³⁹.

³⁷ BARONA VILAR, S.: *Derecho Jurisdiccional II*. Pág. 715.

³⁸ ALEMAÑ CANO, J.: *Actos preparatorios, prueba anticipada y medidas cautelares en el proceso laboral*. Ed. Bomarzo, Albacete, 2014. Pág. 97.

³⁹ Se pronuncian favorablemente a estas medidas cautelares los autos del TSJ de Cataluña de 1 de abril de 2020, cautelares 8/2020 y auto nº 8/2020, de marzo de 2020; de Madrid de marzo de 2020, cautelares previas nº 279/2020. También han concedido tales medidas cautelares el Juzgado Social nº 1 de Zamora, auto de 27 de marzo de 2020, rec. 160/2020; Juzgado Social nº 2 de Toledo, de 27 de marzo de 2020, rec. 338/2020; Juzgado Social nº 1 de Guadalajara, de 27 de marzo de 2020, rec. 235/2020; Juzgado Social nº 1 de Castelló, de 27 de marzo de 2020, rec. 222/2020; Juzgado Social nº 1 de Palencia, de 27 de marzo de 2020, rec. 171/2020; Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid, de 23 de marzo de 2020; etc. Por el contrario, denegaron las

En definitiva, es incuestionable que en el proceso laboral las cautelas contempladas en el art. 727.7º resultan plenamente aplicables, y no sólo porque son perfectamente compatibles con el objeto litigioso de los pleitos laborales sino porque la misma LRJS los acoge en su seno, sea por la vía de las cautelas suspensivas específicas laborales previstas o sea por la vía de las cautelas inespecíficas o indeterminadas que, como se ha expuesto más arriba, se recogen en diversos preceptos de la LRJS y que permiten acoplar la cautela acordada al concreto *petitum* de la demanda.

d) El depósito judicial y la formación de inventarios

En el punto 3º del art. 727 LEC se prevé como medida cautelar el depósito de cosa mueble, cuando la demanda pretenda la condena a entregarla y se encuentre en posesión del demandado.

El objeto de esta cautela es la evitación de su pérdida, ocultación, deterioro o venta a un tercero, de forma que la medida judicial consiste en privar a la parte demandada de la posesión de la cosa y en depositarla a cargo de la persona que el juez determine en su resolución⁴⁰. Posiblemente esta medida cautelar pueda venir precedida de una diligencia preliminar de exhibición ex art. 256.1, 2º LEC, especialmente cuando el actor desconoce el lugar en que se encuentra el bien mueble objeto de su pretensión⁴¹.

La doctrina civilista coincide en resaltar que esta cautela se corresponde a aquellos procedimientos en los que se reclama la entrega de una cosa mueble y, por tanto, resulta esencial que el demandado no pierda la posesión de la misma. No obstante, en el proceso laboral el depósito cautelar tiene especial relevancia en reclamaciones puramente dinerarias en las que se intuye una situación de inminente insolvencia de la empresa demandada. Frente a este supuesto, el depósito cautelar puede constituir una espléndida herramienta procesal para los trabajadores demandantes que pretendan hacer valer el súper privilegio del crédito refaccionario (art. 32.2 ET) sobre objetos elaborados por ellos mismos y que todavía sean propiedad y estén en posesión del empresario, de forma que puedan cobrar sus créditos con total preferencia al resto de acreedores –incluso con garantía real– mediante la realización y venta en el procedimiento de apremio de tales objetos en depósito cautelar. La práctica forense demuestra que la efectividad del súper privilegio refaccionario ex art. 32.2 ET constituye un brindis al sol si no se adoptan a lo largo del proceso de cognición cautelas dirigidas a “proteger” los productos elaborados por los trabajadores de su enajenación por parte del demandado. En resumen, la medida cautelar del depósito judicial constituye una cautela eficaz para impedir sospechosas enajenaciones y ventas de stocks dirigidas a eludir el privilegio refaccionario en el cobro del crédito laboral.

Por otra parte, ha de indicarse que en el art. 727, 3º nada se dice sobre el nombramiento del depositario, entendiéndose la doctrina científica que se trata de una facultad del órgano judicial, así como la de fijar la ubicación y condiciones en que habrá de constituirse el depósito. Por ello, el juez tendrá plena libertad para designar al depositario del bien mueble, rigiendo en lo referente a sus derechos y obligaciones las

mismas medidas cautelarísimas el auto del TSJ de Canarias/Las Palmas, de 27 de marzo de 2020, rec. 22/2020; de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 1 de abril de 2020. También denegaron idénticas o parecidas medidas cautelares el Juzgado Social nº 34 de Madrid, de 30 de marzo de 2020; etc.

⁴⁰ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* Op. cit. Pág. 272.

⁴¹ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* *Ibidem*.

previsiones sobre el contrato de depósito que se prevén en el art. 1758 y ss. Código Civil⁴².

También en los puntos 8º y 9º del art. 727 LEC se prevén figuras específicas del depósito judicial, referido en el primer caso al depósito de ingresos obtenidos mediante una actividad que se considere ilícita y cuya prohibición o cesación se pretenda en la demanda, así como la consignación o depósito de las cantidades que se reclamen en concepto de remuneración de la propiedad intelectual. Y en el punto 9º el depósito temporal de ejemplares de obras u objetos que se reputen producidos con infracción de normas sobre propiedad intelectual e industrial, así como el depósito del material empleado para su producción. Estos específicos depósitos resultan especialmente indicados para la tutela de los derechos reconocidos en la Ley de la Propiedad Intelectual y en la Ley de Patentes y Marcas⁴³, y precisamente por este motivo resultan ser cautelas difícilmente operativas de la jurisdicción social.

La 4ª medida prevista en el art. 727 viene referida a la formación de inventarios de bienes, en las condiciones que el tribunal disponga. Esta es otra de las medidas cautelares que puede solicitar el demandante cuando pretenda una entrega de bienes concretos, cuya determinación individualizada, en cantidad o calidad, pueda alterarse durante la tramitación del proceso principal, también por la incuria o mala fe del demandado⁴⁴. Sin embargo, dada la parquedad del precepto y dado que tan solo se alude a que se realizará en las condiciones que el tribunal establezca, esta cautela podrá adoptarse en cualquier tipo de procedimiento, cualquiera que sea la pretensión que se sustancie en el mismo, siempre que el inventario sea necesario para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera otorgarse en sentencia estimatoria⁴⁵.

Aunque la medida cautelar de formación de inventarios puede preceder a la del depósito o a la administración judicial, se trata de una medida cautelar autónoma que no requiere el cambio de posesión de los bienes inventariados, sino la constancia de su situación a efectos de responsabilidad en que pudiera incurrirse por su falta o deterioro en el momento de la ejecución⁴⁶.

También será preciso que en el auto que adopte la medida cautelar se fije claramente la forma en que debe realizarse el inventario, designando a la persona que debe realizarlo o estableciendo el mecanismo de selección.

La formación de inventarios es una medida cautelar perfectamente trasladable al proceso social, habiéndose calificado por la doctrina laboralista como “una medida de clara vocación en el ámbito laboral”⁴⁷. Desde luego que una cautela de estas características puede constituir un eficaz corta fuegos para insolvencias empresariales fraudulentas, pudiendo conjurar minoraciones patrimoniales sospechosas durante la tramitación del proceso declarativo. Y al igual que el depósito judicial, el empleo de esta cautela en la jurisdicción social, seguida del embargo cautelar de los bienes inventariados, puede resultar totalmente aconsejable durante la tramitación de un

⁴² LARROSA AMANTE, M.A.: “Las cautelas indeterminadas...” *Op. cit.* Pág. 170.

⁴³ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* *Ibidem*

⁴⁴ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* *Ibidem*

⁴⁵ LARROSA AMANTE, M.A.: “Las cautelas indeterminadas...” *Op. cit.* Pág. 172.

⁴⁶ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* *Op. cit.* Pág. 272.

⁴⁷ ALEMAÑ CANO, J.: *Actos preparatorios, prueba anticipada y medidas cautelares en el proceso laboral.* *Op. cit.* Pág. 95.

proceso declarativo que prevea hacer valer en su posterior trámite ejecutivo el privilegio refaccionario del crédito laboral ex art. 32.2 ET.

e) Anotaciones registrales

La medida cautelar 5ª del art. 727 alude a la anotación preventiva de la demanda, cuando esta se refiera a bienes y derechos susceptibles de inscripción en Registros públicos. En el ordinal 6º se prevén otras anotaciones registrales, en casos en que la publicidad sea útil para el buen fin de la ejecución.

Estas previsiones tan escuetamente reseñadas en el punto 5º han de conectarse con la legislación hipotecaria o del Registro público correspondiente, pues la anotación en el Registro de la demanda presentada o de otra resolución judicial recaída con efectos sobre la extensión del derecho inscrito, tiene efectos de protección de la finca o derecho objeto de la pretensión mero declarativa (v.gr. nulidad de un contrato), constitutiva (caducidad de la marca impugnada) o mixta (las anteriores con condena al pago de una indemnización) durante la vigencia del asiento, es decir, durante la pendencia del litigio hasta su cancelación, frente a terceros adquirentes de buena fe⁴⁸.

Pues bien, precisamente por la especificidad de los efectos jurídicos de estas cautelas y por el objeto del pleito principal del que penden, habrá que concluir que su traslado a la jurisdicción social es más hipotética que real.

f) Suspensión de acuerdos sociales

Como última de las cautelas específicas, en el apartado 10º del art. 727 LEC se dispone la suspensión de los acuerdos sociales impugnados, cuando el demandante o demandantes representen, al menos, el 1 o el 5 por 100 del capital social, según que la sociedad demandada hubiere o no emitido valores que, en el momento de la impugnación, estuvieren admitidos a negociación en mercado secundario oficial.

Esta medida cautelar, por su trascendencia, sólo puede solicitarse por el socio que impugne acuerdos sociales cuya nulidad es objeto de pretensión mero-declarativa o constitutiva, de forma que el demandante deberá ostentar la representación mínima del capital social y ello con el objeto de evitar abusos por parte de los socios minoritarios⁴⁹.

Precisamente por estar referida esta medida cautelar a un tipo de litigio entre socio y compañía mercantil, hay que entender que se está frente a una cautela completamente ajena a la jurisdicción social y, por tanto, de imposible aplicación en el proceso laboral.

V - CONCLUSIONES

En el proceso civil las medidas cautelares pueden agruparse en dos grandes tipos: las medidas específicas, cuyo contenido se regula de forma expresa en la ley, y las medidas inespecíficas o indeterminadas, cuyo alcance viene normalmente determinado por el contenido del *petitum* de la demanda. Esta tipología bipartita se mantiene en el proceso social, en el cual también pueden distinguirse las medidas cautelares

⁴⁸ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* Op. cit. Pág. 273.

⁴⁹ GIMENO SENDRA, V.: *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración...* Op. cit. Pág. 275.

específicas laborales, caracterizadas en ciertos preceptos de la LRJS, de las medidas indeterminadas, también contempladas en múltiples preceptos de la misma ley.

La cuestión que se plantea es si las medidas cautelares específicas civiles previstas en el art. 727 LEC pueden tener aplicación en el orden social de la jurisdicción. Si se parte de la regla general de supletoriedad de la ley procesal civil en la jurisdicción social, consagrada no tan sólo en la Disposición final 4ª sino también, en el ámbito de la justicia cautelar, en el art. 79.1 LRJS, la respuesta que se desprende *prima facie* es positiva. Sin embargo, tal como disponen ambos preceptos laborales, la supletoriedad de los preceptos civiles no es incondicionada sino que se halla sometida a la “*necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios*”. Esta supletoriedad condicionada, referida desde antiguo por la jurisprudencia laboral y finalmente positivizada en la Ley 36/2011, obliga a matizar la respuesta.

Tras el examen de cada una de las cautelas específicas civiles del art. 727, la conclusión inicialmente avanzada ha de ser objeto de matizaciones. Por una parte, en el precepto civil se recogen como medidas cautelares específicas algunas que también tienen acogida como tales en la LRJS (tal es el caso del embargo preventivo o de la orden de cese en una actividad, de abstenerse de una conducta o la prohibición temporal de interrumpir o de cesar en la realización de una prestación que se llevara a cabo). Por tanto, la aplicación de tales cautelas en la jurisdicción social más que supletoria es directa. En el art. 727 se contienen otras cautelas civiles que, aunque no tienen réplica expresa en el proceso social, son plenamente aplicables y eficaces atendiendo al objeto de los pleitos laborales y de Seguridad Social. Se trata de las cautelas 2ª (intervención y administración judiciales), 3ª (depósito de cosa mueble), 4ª (formación de inventarios de bienes), 6ª (otras anotaciones registrales, en casos en que la publicidad registral sea útil para el buen fin de la ejecución).

Por el contrario, también en el art. 727 LEC se regulan determinadas medidas cautelares específicas cuyo traslado a la jurisdicción social es difícil cuando no imposible. En efecto, las cautelas 5ª (anotación preventiva de demanda, cuando esta se refiera a bienes o derechos susceptibles de inscripción en Registro públicos), 8ª (la intervención y depósito de ingresos obtenidos mediante una actividad que se considere ilícita y cuya prohibición o cesación se pretenda, así como la consignación y depósito de cantidades que se reclamen en concepto de remuneración de la propiedad intelectual), 9ª (depósito temporal de ejemplares de obras u objetos que se reclamen producidos con infracción de las normas sobre propiedad intelectual e industrial) y 10ª (suspensión de acuerdos sociales impugnados por los socios), por el objeto concreto a que aluden, propio de pleitos civiles y muy alejados del ámbito competencial del orden social, obligan a concluir que, a pesar de la supletoriedad de la LEC, atendiendo al objeto litigioso a ventilar en el pleito principal, su aplicación en el proceso social resulta simplemente inviable.

Justicia cautelar y teletrabajo en el empleo público como medida de protección de la salud frente a la covid19: Cuestiones de competencia y de fondo al hilo de recientes fallos “contradictorios”

Cristóbal MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén
Miembro del Consejo Económico y Social del Reino de España

“Pero volvamos a nuestras frases hechas, sin cuya consideración y estudio no hay buena Retórica. Reparad en ésta: *abrigo la esperanza* y en la mucha miga que tiene eso de que sea la *esperanza* la que se *abrigue*. La verdad es que todos abrigamos alguna, temeroso de que se nos hiele”

Juan de Mairena (Antonio Machado. Sentencias y Donaires, Sevilla, 2010, p. 109)

Índice

1. NUEVA FACETA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES: LA SALUD PÚBLICA COMO GARANTIA DE SALUD EN EL TRABAJO
2. POLIVALENCIA DEL TELETRABAJO: ¿UNA MEDIDA DE “SALUD PÚBLICO-LABORAL” Y “CONCILIATORIA” PRIORITARIA PARA LA NUEVA NORMALIDAD?
3. NUEVOS ESCENARIOS DE CONFLICTO: ¿LAS EMPRESAS PUEDEN IMPONER EL RETORNO SI NO MEDIA EMERGENCIA SANITARIA?
4. ALGUNOS ASPECTOS CRÍTICOS PROCESALES: LA COMPETENCIA ES SOCIAL, NO CONTENCIOSA
5. CRÍTICA SUSTANTIVA: ¿EL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN LLEVA UN PASO MÁS ALLÁ DEL DEBER DE PROTECCIÓN EFICAZ?

Nueva faceta de prevención de riesgos profesionales: la salud pública como garantía de salud en el trabajo

Desde antaño, la OIT viene defendiendo la estrecha interacción que existe entre el ámbito de la “salud pública” y el de la “salud en el trabajo”¹. Si los déficits respecto de la primera afectan intensamente (en términos de padecimientos humanos y elevados costes económicos) a la segunda, también es una evidencia la situación viceversa, los déficits en las condiciones de empleo y de trabajo, que representan una proporción elevada de las horas de vida de las personas, son uno de los factores más relevantes para una mala la salud pública. En consecuencia, si la salud pública incide en las condiciones de calidad de

¹ Vid. OIT. SOLVE. Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo, Ginebra, 2012, pp. 15 y ss. (disponible online).

trabajo de las personas, la salud laboral incide también en las condiciones de calidad de vida, en una interacción recíproca muy intensa.

En coherencia con esta comprensión, su marco normativo y promocional en materia, ha venido postulando que las políticas (nacionales) de seguridad y salud en el trabajo han de ser integradas coordinadas, eso sí, advierte, matiza, “cuando proceda”, con las políticas y programas de “salud pública” (Recomendación OIT n. 197 sobre un marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo). Más aún. Entre los principios fundamentales que inspiran tanto las normas del trabajo relativas a la seguridad y salud en el trabajo como la cultura preventiva que actúa de atmósfera (también en el plano hermenéutico) en que se desenvuelven, está el de la integración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo como parte integrante de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo²

Pues bien, de esta antañona comprensión estamos siendo plenamente conscientes hogaño con la triple tragedia (sanitaria, económico-laboral y social) derivada de la pandemia por la covid19 sea con el no menor triple drama anunciado por los rebrotes crecientes de la misma. La mayor probabilidad de contagios de personas con condiciones de empleo y de trabajo precarias (ej. personas temporeras inmigrantes extracomunitarios que en estos meses pueblan los campos españoles), y que han sido el origen principal de un alto número de rebrotes en varios lugares del país, son unos ejemplos claros³.

Se comprende, así, por ilustrar esta posición comprensiva (y de hermenéutica jurídica, como veremos de inmediato) integrada de salud pública-salud laboral, con un concreto y muy reciente ejemplo legal, un precepto como el art. 7 del Real Decreto-Ley 21/2020, 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19⁴. Como es conocido, este precepto, tras remitir a la normativa de prevención de riesgos laborales específica, incluyendo la remisión a la laboral común (“Sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación”), atribuye a los empleadores (titularidad de la actividad económica o, en su caso, a las personas que asumen la función directiva de los centros y entidades) obligaciones (cargas) tanto de técnica higiénica pública (letras a y b) como de reorganización del trabajo a fines de salud laboral, sí, pero también de salud pública. Entre otras, las previstas en la letra d) son paradigmáticas. La empresa deberá

“Adoptar medidas [*reordenación de puestos, de turnos, redefinición de centros*] para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de...mayor afluencia”.

Nada hay de llamativo ni extraño en este tipo de medidas integradas, que gozan de una dilatada tradición en la legislación socio-industrial, como venimos refiriendo. Por eso, precisamente, si algo llama la atención, al menos desde mi punto de vista y por estas razones que esgrimo, es que el Gobierno haya creído necesario precisar que este tipo de medidas son también funcionalmente preventivo-laborales, aunque su naturaleza jurídica formal sea de salud pública. Así habría sucedido al reconocer una habilitación específica y

² OIT. *Salud y vida en el trabajo: un derecho humano fundamental*. Informe de la OIT para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2009.

³ ¿Por qué los temporeros y los empleados de los mataderos protagonizan los rebrotes de Covid en España? <https://www.20minutos.es/noticia/4297953/0/temporeros-mataderos-rebrotes-covid/>

⁴ Otros preceptos de esta ley evidencian esta interacción entre salud pública y salud laboral. Así, el art. 4 establece un **deber de precaución a toda la ciudadanía**, trabaje o no, como un deber general de diligencia en el uso de las medidas de prevención del riesgo de covid19. No es solo un deber de autoprotección individual sino también un deber de colaboración en la protección de terceras personas

expresa a las personas funcionarias integrantes de la ITSS (tanto el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social como su Cuerpo de Subinspectores Laborales, escala de Seguridad y Salud Laboral), así como las personas integrantes de los servicios de las CCAA competentes en materia preventiva (técnicos habilitados) ex art. 9.2 LPRL, para vigilar y requerir, y en su caso, extender actas de infracción, en relación con el cumplimiento por la empresa de las *medidas de salud pública* del art. 7.1 RDL 20/2020⁵

Concretamente, la Disposición Final 12^a del RDL 26/2020, 7 de julio (medidas de reactivación económica para hacer frente al impacto del COVID-19 en los ámbitos de transportes y vivienda) ha modificado el art. 31 del RDL 21/2020, de 9 de junio (le ha añadido tres nuevos apartados, afectando a su régimen infractor, autónomo y genérico). La actuación inspectora implica vigilar y realizar requerimientos y, en su caso, abrir el correspondiente expediente sancionador, siguiendo sus normas. La habilitación no comprende la facultad de paralización, disociándose del art. 21 LPRL

No puedo entrar aquí en mayores profundidades sobre esta compleja y discutible cuestión que supone, en el fondo, remarcar la distancia entre medidas que se tienen típicas de salud pública, no de prevención de riesgos laborales⁶. La consecuencia inmediata será obvia: terminada la pandemia (si llega), cederá esta habilitación y volverá a tratarse como medidas de salud pública, no de prevención de riesgos. No estoy convencido de que esa opción legislativa sea la correcta, atendiendo no ya solo al viejo art. 26 LGSS de 1974 (formalmente nunca derogada, aunque tácitamente parece que sí, con la LPRL), sino al propio art. 1 LPRL (asume un concepto funcional, no formal, de norma de prevención de riesgos laborales: es medida preventiva toda aquella que cumpla esta función, fuera de su consideración como norma técnica, de salud pública, ambiental o de otro tipo). Pero, decía, no es este el lugar para analizar con detalle esta cuestión. La traigo a colación porque sí sirve para evidenciar las contradicciones y los conflictos que pueden abrirse, para la configuración y el desenvolvimiento ordinario de instituciones típicas laborales, cuando se instrumentalizan al servicio de la salud pública y de la salud laboral.

Justamente, así habría sucedido respecto de unas de las medidas de organización del trabajo que, como el teletrabajo, se habrían desfigurado por completo para servir a un objetivo de conciliación ajeno, en principio, a su originaria regulación, sea comunitaria sea nacional, cual es la de *mantener la actividad económica en la mayor tasa posible con el menor riesgo, igualmente posible, en términos de la obligada razonabilidad, de contagio por covid19*. Una institución regida por la condición de voluntariedad para ambas partes se envuelve en obligatoriedad y preferencia para afrontar una emergencia sanitaria. Y va más allá de la misma (art. 5 RDL 8/2020 y art. 15 RDL 15/220)

Ahora bien, no menos cierto es que el teletrabajo sigue considerándose como una opción *no solo útil, sino incluso preferible*, para un tiempo futuro que llaman -todavía yo no sé qué tiene de normalidad- “nueva normalidad”. El referido art. 7.1. (en realidad no es otra cosa que la elevación a norma con rango de ley de las sucesivas órdenes dictadas por el Ministerio de Sanidad⁷) del comentado RDL 21/2020, en su letra e), ordena “Adoptar medidas para la

⁵ Concretamente las de los referidos párrafos a) (higiénicas respecto del centro: limpieza, ventilación, desinfección), b) (productos higiénicos para las personas) y c) (garantía de distancia física de seguridad).

⁶ Muy interesante el debate interno que desvela la inspectora D^a Mercedes MARTÍNEZ ASO, en la entrada del Blog del profesor Eduardo Rojo: “*El nuevo (¿y último del verano?) RDL 26/2020 y la habilitación a la ITSS en control de medidas Covid-19 en las empresas. Habla la Inspectora Mercedes Martínez Aso*”, Disponible: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/07/el-nuevo-y-ultimo-del-verano-rdl-262020.html>

⁷ Se trata de las previsiones sobre «Fomento de los medios no presenciales de trabajo previsto» en la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo (art. 3); la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo (art. 3); y la Orden SND/458/2020, de 30 de mayo (art. 3).

reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible”.

Aunque la redacción legislativa parece concebir pacíficamente ambas medidas, y por eso utiliza la conjunción copulativa (“y”), lo cierto es que la formulación empleada no solo no la asegura, sino que incluso queda abierta a eventuales conflictos. ¿«Potenciar» el uso del teletrabajo cuando sea técnica y organizativamente posible (razonablemente) es lo mismo que «preferencia» ex arts. 5 y 6 (Plan MECUIDA) RDL 8/2020? Parece que no. Primero por los diferentes términos legales (potenciar el teletrabajo como regla de organización de la actividad presupone una función promocional, norma de incentivo; preferir es una regla valorativa que otorga prioridad a una medida sobre otra). Segundo, por el contexto (normativo y realidad) de una norma y otra (la primera se da en estado de alarma y en un momento de intensidad máxima de la pandemia; la segunda para el fin del estado de alarma y en un tiempo de reducción de la crisis sanitaria). Ambos son criterios significativos, no únicos, como bien se sabe, para la interpretación jurídica ex art. 3.1 CC.

Entonces, y para dar concreción mayor a nuestro interrogante ¿podrá la empresa exigir obligatoriamente la reincorporación, total o progresiva, como dice el art. 7.1 e) RDL 21/2020, al centro de trabajo, pese a que puedan oponerse razones propias de las personas trabajadoras, sean de salud público-laboral sean incluso de conciliación de la vida laboral y familiar? Como vamos a ver de inmediato, al menos con respecto al primer argumento, la tensión entre el teletrabajo como una medida funcionalmente útil de salud público-laboral y el retorno al trabajo como una facultad típica de la empresa ex art. 20 ET con relación al art. 38 CE, los tribunales no han dado una respuesta unívoca. Al menos por lo que concierne al empleo público y en el marco de la tutela cautelar. Veámoslo.

Polivalencia del teletrabajo: ¿una medida de “salud público-laboral” y “conciliatoria” prioritaria para la nueva normalidad?

La regulación (y los modos de uso) del teletrabajo está hoy en el ojo del huracán. Una vez se produjo la migración masiva desde los centros de trabajo tradicionales (las oficinas clásicas, físicas y presenciales) hacia los hogares, a fin de “conciliar” la continuidad de la actividad económica, declarado el estado de alarma y el confinamiento derivado de él, con la preservación de la salud, de las personas trabajadoras (salud laboral) y de las demás (salud pública) que se relacionan con ellas a raíz de la prestación de servicios, se vio que carecía de sentido el carácter residual que, hasta ese momento, había tenido esta forma alternativo-complementaria de trabajo ex art. 13 ET. Mientras que estudios solventes en el ámbito de la economía del trabajo y la organización de empresas ponían de relieve que, en España, más del 25 por cien de las actividades económico-laborales podrían hacerse mediante teletrabajo, preponderante o normalizado, no ya solo ocasional, esos mismos estudios, incluidas las estadísticas del INE, reflejaban una presencia muy limitada antes de la pandemia en nuestro mundo del trabajo. Apenas un 5 por cien de las personas trabajadoras en España teletrabajan habitualmente, que puede llegar hasta el 10 por cien, cuando es ocasional y, además, una buena parte serían personas trabajadoras autónomas (o “falsas autónomas”, que todo es posible, aunque de eso no digan nada las estadísticas).

El resultado ha sido claramente pendular, como suele suceder cuando las cosas nos llevan (peor, nos arrastran). De apenas un 5 por cien de teletrabajo habitual, normalizado, se habría pasado a un 34 por cien de teletrabajo impuesto por las normas en un contexto de excepcionalidad y emergencia pandémica. Si antes de la pandemia teletrabajábamos claramente muy por debajo de nuestras posibilidades, tecnológicas y organizativas, con la

pandemia se ha teletrabajado muy por encima de nuestras posibilidades, pese a que el art. 5 RDL 8/2020 condiciona expresamente la impuesta preferencia del teletrabajo a estrictas condiciones de posibilidad tecnológica y razonabilidad organizativa. Interesante -y discutible- resulta, a estos efectos, la STSJ PV, Sala social, 921/2020, 14 de julio. En ella, confirmando las razones denegatorias de la petición de justicia cautelar inaudita parte y aplicando de forma altamente literal el doble condicionamiento del art. 3 RDL 8/2020, no acepta la pretensión sindical de imposición de la modalidad de teletrabajo en el servicio de administración de justicia vasco, porque esta posibilidad alternativa no está disponible ni tecnológica ni organizativamente:

“Interesada la incorporación de esa modalidad de trabajo por la demandada a través del Servicio de Informática Judicial, resulta que la aplicación de gestión procesal no está preparada para el funcionamiento en teletrabajo, siendo necesario para ello una herramienta de comunicación en remoto que en la actualidad no existe para el trabajo de los colectivos afectados. Sobre su diseño se está trabajando, por lo que el proyecto de teletrabajo está en elaboración” (FJ 3, letra A).

En cualquier caso, no todo son ventajas en el teletrabajo, ni siquiera a efectos de salud en sentido amplio, sin que el domicilio pueda descartarse como lugar de contagio cuando se llevan a cabo reuniones numerosas. Al respecto, los varios y numerosos costes de todo tipo (transferencia indebida de costes de producción desde la empresa hacia las personas trabajadoras, pérdida de salud psicosocial y ergonómica, incremento de la vulnerabilidad frente a ciberataques, incremento de la violencia doméstica, ahora en un escenario mixto de domicilio y trabajo impuesto, pérdidas de productividad ante una migración no planificada, etc.), están pendiente de evaluar y sin duda deben tenerse en cuenta junto a su Haber (reduce el riesgo de contagios manteniendo la actividad). Una cosa ha sido el régimen de teletrabajo en estado de alarma, por emergencia sanitaria y con confinamiento social obligatorio en el domicilio, y otra bien diferente el teletrabajo como opción normal de organización alternativo-complementaria de trabajo respecto del presencial.

Una forma de organización del trabajo, considerada por la norma legal (art. 13 ET) como alternativa (si bien la realidad evidencia que funciona mejor como complementaria) y una forma de empleo requerida de consentimiento expreso, para su constitución y para su novación⁸, salió, así, de su largo letargo, para convertirse en “tabla de salvación” de miles de empresas y de millones de empleos. Además, facilitó el cumplimiento de las exigencias de salud pública dictadas por la autoridad competente. Precisamente, el art. 5 RDL 8/2020 establece expresamente la prioridad del trabajo a distancia (realmente hay una confusión con el teletrabajo, pues no piensa en otra modalidad de trabajo a distancia que no sea la del teletrabajo a domicilio, dado el confinamiento obligatorio) respecto de la “cesación temporal o reducción de la actividad”⁹.

Además, ante el cierre obligatorio de los colegios, con los consiguientes problemas añadidos a los usuales para la conciliación de la vida laboral y familiar, debiendo realizar al mismo tiempo el trabajo productivo y el trabajo de cuidar, el art. 6 RDL 8/2020 (luego devenido Plan MECUIDA), preveía esa preferencia. En este caso sí se configura como una suerte de derecho subjetivo (al teletrabajo a domicilio) como instrumento efectivo de conciliación de la vida laboral y familiar, mostrándose como una organización alternativa de trabajo útil a este

⁸ Conviene recordar que es una condición de empleo, no una condición de trabajo, y por lo tanto no se puede novar unilateralmente ex art. 41 ET, ni mediando negociación colectiva, ya que se necesita consentimiento. Vid. Acuerdo Marco de Teletrabajo, 2002) y STS 11 de abril de 2005, Rec. 143/2004.

⁹ “ (...) Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad”.

objetivo personal. Con ello se reforzaba lo previsto para situaciones de normalidad en el art. 34.8 ET. Veremos que el CES critica ahora esta visión legislativa.

Así presentado, las ventajas del teletrabajo frente a los -célebres, salvadores, también costosos socialmente- ERTE por fuerza mayor (total o parcial) son evidentes. Para la empresa, porque sigue teniendo ingresos, al continuar la actividad económica, aunque ha de pagar salario y cotizaciones, claro). Para la persona trabajadora porque sigue cobrando su salario, sin la reducción del 30 por cien que supone la situación de desempleo derivada del ERTE. De ahí que, el Gobierno, no dude en “sacrificar” la condición de voluntariedad que alienta todo este régimen -en situación de normalidad-, empujando a las empresas a su establecimiento y a las personas trabajadoras a su aceptación, aunque tenga que relajar, sino excluir, temporalmente las obligaciones del régimen común, como por ejemplo las relativas a la evaluación de riesgos laborales (excepciona el art. 16 LPRL, bastando con un deber de autoprotección mediante autoevaluación de la persona trabajadora).

Pero ¿por cuánto tiempo era (es) sostenible esta situación tan anómala, organizativa y jurídicamente?¹⁰ ¿Si hubiese que volver a nuevos confinamientos, totales o parciales, para ciertos territorios, seguiría siendo válida y eficaz esta opción por el teletrabajo, de modo que sus virtudes para la protección de la salud pública compense sus requerimientos de otro tipo, tanto laborales, como incluso de salud laboral, en una visión más amplia que la estricta biológica, la reducción del riesgo de contagio de covid19? Tampoco parece. Y el Gobierno es consciente de ello, de ahí que haya impulsado, con cierta celeridad- si bien ahora parece estancada, con los nuevos conflictos entre patronal y sindicatos generados por la propuesta inicial, ahora en revisión- una regulación legislativa específica, capaz de atender de forma equilibrada los intereses en juego, en línea con lo que promueve la que es principal referencia en la materia, el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (2002).

Me temo que también debo excluir de mi análisis el detalle de esta regulación hoy, como se decía, en la Mesa de Diálogo Social, antes de pasar al Parlamento. Sólo poner de relieve los conflictos que genera, también las tensiones que parecen estar abriéndose al respecto incluso con algunas visiones adquiridas -quizás algo precipitada y reductivamente- sobre el teletrabajo, con plasmación legislativa y convencional colectiva. Sería el caso de la evidenciada funcionalidad del teletrabajo, hasta convertirlo en una suerte de derecho subjetivo (propuesta asumible por la empresa salvo graves razones organizativas que lo hagan desproporcionado¹¹), al servicio de la conciliación ex art. 34.8 ET (bajo el modelo de la corresponsabilidad, eso sí, para no perpetuar el rol de cuidadora de la mujer, que volvería al “hogar” para seguir cuidando, sumando el trabajo mercantil)

La polémica que rodea esta regulación es interna al Gobierno¹². Acabamos de conocer que la visión del Ministerio de Economía es una y la del Ministerio de Trabajo otra. Aquél quiere el menor intervencionismo posible, para no cargar con más “rigideces” en tiempos muy

¹⁰ Vid. LLOMPART BENASSAR, Magdalena. *“Conflictividad jurídica del coronavirus en el ámbito laboral”*. AAVV. Cómo hacer frente a los efectos legales y litigios derivados del Covid19. Bosch-Wolters Kluwer, Madrid, 2020, pp. 681 y ss.

¹¹ En este sentido, por ejemplo, Sentencia del Juzgado Social Mataró n. 1, 251/2019, 12 de septiembre, firme. Ciertamente, se trata del reconocimiento como derecho subjetivo de una forma de teletrabajo parcial (media hora de teletrabajo al día a lo largo de la semana laboral). Una línea también seguida al enfocarse el juicio con perspectiva de género ahora reforzado con el interés superior del menor cuidado. Un análisis general en la STSJ Canarias\Las Palmas 17 de diciembre 2019, rec. 860/2019, si bien el marco de las prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Precisamente, el art. 5 del actual Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia recogía este supuesto, de prestación por lactancia natural, como un caso de preferencia para la concesión del teletrabajo. Ni los sindicatos, ni la patronal ni el CES ha aceptado esta visión, obligando al Ministerio de Trabajo a rectificarlo

¹² “Calviño rebaja la propuesta de Díaz e impone que el teletrabajo se negocie dentro de cada empresa”. Vid. <https://www.elmundo.es/economia/2020/07/28/5f1f20d121efa027488b45d6.html>

difíciles e inciertos. Éste quiere un reforzamiento de la posición de poder-derecho de la persona trabajadora, convirtiendo el teletrabajo en un derecho subjetivo.

Los problemas son también externos. Como se decía, el Gobierno ha visto una fuerte oposición en los interlocutores sociales, tanto en el “frente del dialogo social autónomo”, como en el “escenario del diálogo social institucionalizado” (Consejo Económico y Social - CES-). Y ello tanto por razones de fondo como por razones de procedimiento, en ambos casos. La queja procedimental se vincula al modo de legislar, en la medida en que el anteproyecto se habría abierto a la consulta pública ciudadana (transparencia máxima), pero sin atender de forma específica los imperativos del diálogo social. El CES ha expresado su disgusto por tener que informar un texto normativo antesala de otro definitivo, por lo que quedaría desvirtuada su función.

Y las quejas son también en los fondos. Dejando de lado aspectos más técnicos y conceptuales, criticando los usos confusos en el texto proyectado, lo más relevante es, como se decía y a nuestros efectos, la estrecha relación establecida en aquel texto entre teletrabajo y conciliación, reconociendo auténticas preferencias de concesión (y/o reversión), que no ha gustado ni a sindicatos, ni a patronal ni al CES. Se entiende que el Gobierno promovería -inconscientemente- una visión regresiva, en la medida en que promovería un retorno de la mujer al hogar, para seguir cuidando, solo que ahora también el trabajo mercantil saldría de las fábricas-oficinas para regresar -como en los viejos modelos de la industria textil de inicios de la Revolución Industrial 1.0- a los hogares.

En todo caso, más allá de estos contratiempos, parece ser que sigue siendo intención del Gobierno disponer, lo antes posible, de un nuevo marco legislativo. Querría contar con un régimen de teletrabajo más equilibrado, más adaptado, sea para la normalidad a secas (aun mejorada) sea para la “nueva normalidad” (hoy), sea incluso para el caso de retorno a la anormalidad del confinamiento. Una hipótesis esta última -demoledora- cada vez más plausible (por los rebotes cada vez más extendidos, por la amenaza de una “segunda ola” de contaminación masiva, por los retrasos de la vacuna tan prometida y ansiada como hoy inexistente, etc.). Consecuentemente, son cada vez más plausibles los escenarios de conflictos, colectivos e individuales, entre las direcciones de empresa y las personas trabajadoras cuando, en situaciones de incertidumbre (sanitaria, pero también educativa, consiguiente a aquella) y sin mediación de una decisión gubernativa expresa de confinamiento domiciliario (desescaladas, de idas y vueltas; nuevas normalidades, de ida y vuelta), no se tenga una misma valoración del estado de riesgo de contagio frente a la covid19 y de las medidas prevalentes para evitarlo, garantizando la salud (también las preferencias de conciliación)



Nuevos escenarios de conflicto: ¿las empresas pueden imponer el retorno si no media emergencia sanitaria?

No razonamos en el vacío de una pretendida especulación doctrinal pura. La realidad, siempre más creativa que el propio pensamiento, ya ofrecido ya diversos ejemplos de este nuevo tipo de conflictos sociolaborales derivados del tránsito del teletrabajo marginal, o residual, en nuestro país, a una opción de organización del trabajo-forma de empleo más presente. Estos conflictos se han producido tanto en el ámbito privado como en el público.

En el primero, en las primeras fases de desescalada, varias empresas decidieron revertir el teletrabajo para parte de su personal, en unos casos con pacto colectivo de retorno, en otros, de forma unilateral (ej. empresa *Accepta*, el 'call center' perteneciente al grupo

Santalucía Seguros). Inicialmente de forma voluntaria, pero a partir de un cierto tiempo, de forma obligatoria, estas empresas ordenaron la reincorporación mediante un 'Plan de Retorno a la actividad presencial'¹³. Según el grado de participación colectiva en el plan, la conflictividad fue mayor o menor. Así, por ejemplo, la fábrica de Mercedes-Benz en Vitoria, tras la presión de los sindicatos, se vio obligada a paralizar la producción, una vez había decidido su reinicio mediante la incorporación presencial. En Valladolid, los trabajadores de Iveco se plantaron para forzar a la empresa a parar por motivos de seguridad¹⁴.

Los conflictos de este tipo (el dilema entre la protección de la salud u obligaciones laborales, aun adoptando la empresa medidas individuales de protección -EPI- para la presencia física; incluso entre facilitación de la conciliación de la vida laboral y familiar versus deber de reincorporación presencial) se produjeron también en el empleo público. Precisamente, están siendo los empleadores públicos los que más están avanzando en la ordenación del teletrabajo, mediante acuerdo. Varias AAPP han pactado recientemente con los sindicatos implantar el teletrabajo como una forma normalizada de desempleo de los servicios que prestan y ello antes de conocer el contenido de la nueva regulación. Parece claro que, junto al deseo de adaptar la organización pública a la digitalización de nuestro tiempo, pesa también la voluntad de evitar factores de "conflictividad" recientes.

La legitimidad del interés empresarial al retorno de las personas teletrabajadoras a la prestación presencial, tras la migración masiva por pandemia, se ha reconocido, en el plano normativo, durante todo el proceso de desescalada, conviviendo, ciertamente con la preferencia del teletrabajo, que aún se mantiene, lo que, como se dijo, no de ja de plantear contradicciones. Inequívocas fueron las normas ministeriales de «Fomento de los medios no presenciales de trabajo previsto». El art. 3 de la Orden SND/458/2020, de 30 de mayo venía a reconocer que tal preferencia no era, en modo alguno, incompatible con la facultad empresarial de decidir el retorno al trabajo presencial. Así:

«No obstante lo anterior, las empresas podrán elaborar protocolos de reincorporación presencial a la actividad laboral, siempre de acuerdo con la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, que deberán incluir recomendaciones sobre el uso de los equipos de protección adecuados al nivel de riesgo, la descripción de las medidas de seguridad a aplicar, la regulación de la vuelta al trabajo con horario escalonado para el personal, siempre que esto sea posible, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.»

La norma ministerial parecía darle una dimensión meramente potestativa (podrán) y, en todo caso, condicionada a un doble presupuesto:

La garantía legal de la obligación de protección eficaz ex art. 14 LPRL de la seguridad y salud en el trabajo (regulación por remisión genérica)

Inclusión de medidas (no puras recomendaciones, como parecía sugerir la norma) facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como se ha dicho, varias AAPP decidieron seguir esas recomendaciones en fase de desescalada, elaborando planes de reincorporación gradual al trabajo presencial. Buena parte de ellas fueron impugnadas por los sindicatos, que se oponían a las mismas porque no garantizarían ni una total seguridad para las personas empleadas públicas ni tampoco sus

¹³ Empresas que revierten el teletrabajo pese a la recomendación de Sanidad: "Llevo en la oficina desde primeros de mayo". https://www.eldiario.es/economia/empresas-teletrabajo-recomendacion-sanidad-llevo_1_5962836.html

¹⁴ La visión de diferentes especialistas en "¿Puedo negarme a ir a trabajar por miedo a contagiarme del coronavirus? Vid. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/16/legal/1584389103_658008.html

derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. A fin de paralizar las medidas, de modo que no se frustrara la eficacia de una eventual decisión favorable, suscitaron la suspensión de la decisión del empleador público a través de la petición de tutela de justicia cautelar. Tutela que, además, y para mayor celeridad, también para mayor probabilidad de éxito se articuló inicialmente como medida inaudita parte, esto es, conforme a la tutela judicial de especial urgencia ex art. 135 LRJCA. La respuesta judicial ha sido divergente.

Así, el Auto del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo 41/2020, de 20 de mayo, dejó sin efecto, de forma cautelar, la Resolución de la Dirección General de la Función Pública de la Junta de Castilla y la Mancha, sobre medidas organizativas y de prevención de riesgos para la reincorporación presencial del personal. En ella se ordenaba que toda persona empleada pública con despacho individual retornara a su trabajo presencial, al día siguiente de la entrada en vigor de la fase 1 del Plan para la transición hacia la nueva normalidad, atendiendo a la situación de cada provincia de prestación de servicios. Impugnada la medida por una representación sindical, la autoridad judicial accede a ello provisionalmente, mediante tutela cautelar inaudita parte:

«La falta de adopción de la medida cautelar en tanto se tramita el procedimiento supondría causar perjuicios de imposible o difícil reparación derivados de la posibilidad de contagio y propagación de la enfermedad respecto al personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos que pueden prestar servicios de forma telemática. Por otro lado, la anulación, en su caso de la resolución, podría conllevar la imposibilidad de ejecutar la sentencia y ello porque nos encontramos ante medidas que son objeto de actualización permanente en función del modo en el que se desarrolle la pandemia.»

Distinto será el criterio, sin embargo, del Auto del Juzgado de lo Contencioso número 2 de Murcia 119/2020, 3 de junio. Esta decisión deniega la medida cautelar solicitada por CSIF de suspensión de la Orden de 2 de junio de la Consejería de Presidencia y Hacienda por la que se establece el procedimiento para la recuperación gradual de la actividad administrativa presencial en la prestación de servicios públicos en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia. La petición sostenía una pretendida inversión administrativa de la preferencia legal, dando prioridad:

“al trabajo presencial frente al telemático [que entendía debe mantenerse hasta que termine la fecha establecida legalmente, tres meses después del fin del estado de alarma, sin que a día de hoy se haya ordenado lo contrario por la autoridad sanitaria], lo que contraviene las normas establecidas por las autoridades sanitarias, y conlleva poner en riesgo de contagio a 5.000 empleados públicos, con posibilidad de expansión de la epidemia, hecho que afecta tanto a trabajadores como a la ciudadanía”.

Pues bien, sobre análoga doctrina constitucional ex art. 24 CE (STC 218/1994) y jurisprudencial relativa a la justicia cautelar (STS, 3ª, 6 de abril de 2017, R. 202/17¹⁵) en el orden contencioso, en general, y respecto de la tutela inaudita parte (tutela cautelarísima o de especial urgencia) ex art. 135 LRJCA en particular, valorará que debe denegar la petición, al contrario que la decisión judicial homóloga toledana. Junto a la inexistencia de prueba de los 2 presupuestos generales (perjuicios de difícil reparación y de la apariencia de buen derecho), dos argumentos específicos llevarán a esta denegación. De un lado:

¹⁵ Se asume la fuerza expansiva del art. 24.1 de la CE, también sobre “el principio de Derecho Comunitario europeo recogido en la Sentencia Factortame del Tribunal de Justicia de Luxemburgo, de 19-6-1990” y que se resume en que “la necesidad del proceso para obtener la razón no debe convertirse en un daño para el que tiene la razón”

“En la ponderación de los intereses en conflicto, el público, de que se ejecute la resolución recurrida habida cuenta el contexto en que se dicta, debe prevalecer sobre el particular de la parte recurrente, de que se suspenda...”

De otro:

“Dada la vigencia temporal de la resolución recurrida, la suspensión hasta la firmeza de la sentencia, que en su momento se dicte, equivaldría a la estimación del recurso, obteniéndose por vía de medida cautelar lo pretendido con aquél. Y si bien es cierto que ejecución de la resolución podría hacer perder al recurso su finalidad, dada la vigencia temporal...en la ponderación de los intereses, el público debe prevalecer sobre el particular en atención a las circunstancias referidas”

Al margen de la valoración de fondo que pueda merecer, parece claro que se llega al resultado mediante una argumentación algo circular, evidenciando que prima aquí el interés público-administrativo a la organización del trabajo conforme a la decisión de quien ostenta la potestad para ello respecto del principio de precaución, por cuanto no se habría probado un riesgo real de contagio derivado de la medida de presencialidad con relación a la telemática. En suma, de este modo, en la debida ponderación de las razones e intereses en conflicto, para la decisión toledana pesará más el derecho fundamental a la integridad física con relación al derecho a la protección eficaz de la salud de las personas empleadas públicas frente al riesgo de contagio. En cambio, para la decisión murciana, la prioridad se otorga, al contrario, al interés público administrativo de autoorganización.

Algunos aspectos críticos procesales: la competencia es social, no contenciosa

A mi juicio, y sin entrar en honduras técnico-jurídicas para no dilatar en exceso este análisis, no obstante la importancia que, entiendo, tiene este tema, en línea con otros igualmente relacionados con esta interacción entre salud pública y salud laboral (incluidas cuestiones de responsabilidad, también en orden al eventual recargo de prestaciones de seguridad social por infracción de normas de prevención de riesgos laborales), entiendo que son tres, al menos, las cuestiones jurídicas relevantes que suscita este debate. Una primera, que me resulta especialmente relevante en este ámbito, es de naturaleza procesal. En todos los casos (y en otros resueltos por la jurisdicción social -ej. un Juzgado social de Zaragoza-), una cuestión planteada en juicio es la competencia del juzgado contencioso frente a la del orden social, en virtud del artículo 2 e) de la LRJS.

A mi juicio, cuando una decisión organizativa público-administrativa se adopte -o, al contrario, se mita- en un marco de protección de la seguridad y salud en el trabajo, como el teletrabajo, ha de reconocerse la competencia al orden social de la jurisdicción. Decíamos que no se trata de un problema aislado, pues ya ha sucedido, con más intensidad y frecuencia, respecto de la justicia (primero cautelar, luego de fondo) en orden a las medidas de prevención basadas en los EPI para quienes no pudieron dejar de prestar servicios presencialmente. Justamente, a estos efectos, nuevamente interesante es traer a colación la STSJ PV 921/2020, 14 de julio, porque en ella se resuelve, a favor del orden social (sin perjuicio de tomar como referentes jurisprudenciales decisiones que han sido tomadas por la sala tercera del TS, que tampoco se planteó la cuestión de orden competencial, como debió, por ser de orden público, al conocer del proceso de tutela de derechos fundamentales respecto de la demanda del Colegio de Médicos contra la falta de medios de protección a los profesionales sanitarios)

Ya se apuntó más arriba que esta decisión jurisdiccional denegó, por dos veces, a través del auto que resuelve el incidente de medidas cautelares inaudita parte en el orden social y mediante sentencia, para el fondo, la tutela pretendida por la demanda sindical en el ámbito del servicio público vasco de Administración de Justicia. Entre las medidas que se entendían incumplidas por la Administración de Justicia vasca, poniendo en riesgo los derechos a la integridad ex art. 15 CE y a la salud del colectivo de empleados públicos del servicio referido, estaba la pretensión de establecer sistemas telemáticos, para reducir el trabajo presencial, con la consiguiente evitación del riesgo de contagio. Pues bien, en el caso, las partes demandadas esgrimieron la excepción de falta de jurisdicción, porque se consideraba competente el orden contencioso-administrativo.

Con buenos argumentos jurídicos, la sala social vasca reitera los argumentos que ha venido dando (ej. STSJPV 3 de junio de 2020 (recursos 14/20 y 20/20, en línea con otros tribunales de suplicación -ej. Cataluña-, como por la Audiencia Nacional, incluso, si bien de forma tácita por la propia Sala IV del TS)- para las demás cuestiones competenciales que se han suscitado en relación con la desprotección derivada de la pandemia para numerosos profesionales. La decisión judicial sobre si existe o no una medida preventiva de riesgos para el personal de empleo público (aún funcionarios), se invoque el art. 15 CE o no (solo legislación ordinaria), centrándose en el incumplimiento vulnerador en la conducta seguida por una administración pública cae bajo el ámbito del art. 2 e) de la LRJS (ATS, Sala de Conflictos, 6 de abril 2020, procedimiento 2/2020).

No parece que ni los órganos judiciales contencioso-administrativos, ni siquiera los propios sindicatos terminen de asumir la reforma tan profunda que en esta materia supuso la LRJS, convirtiendo a la jurisdicción social en la única que tiene competencia para velar por la garantía eficaz del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de toda persona empleada, sea privada o pública. Otros (pocos) juzgados de lo contencioso sí parecen comprender este cambio, inhibiéndose en favor del orden social.

Crítica sustantiva: ¿el principio de precaución lleva un paso más allá del deber de protección eficaz?

En segundo lugar, y entrando en el fondo del asunto de la legitimidad de este tipo de decisiones de retorno del trabajo telemático al trabajo presencial, levantando, o, en otros casos, devaluando la preferencia del primero respecto del segundo si media riesgo de contagio y es posible razonablemente, hay una cuestión procedimental importante a tener en cuenta. En coherencia con esta configuración funcional como medida preventiva del teletrabajo, es obligado verificar, por la decisión judicial, si el plan de reincorporación presencial se ha elaborado, o no, conforme al principio de participación colectiva establecida en la LPRL (art. 34). Por lo tanto, ni las personas delegadas de prevención de riesgos laborales ex artículo 36.1 c) de la LPRL, que tienen un derecho de consulta, ni el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ex artículo 39.1 a) de la LPRL, que tienen un derecho a participar en la elaboración y puesta en práctica de medidas de este tipo, pueden ser preteridos en la toma de decisiones de esta guisa. En caso contrario, la medida debe declararse nula. Esta cuestión ha sido orillada por ambas decisiones contenciosas, lo que se justificaría en el fallo estimatorio, no en el segundo, el desestimatorio.

Finalmente, y por lo que refiere al fondo del asunto, parece igualmente claro que, al margen de las deficiencias de procedimiento, el diferente criterio sostenido en un caso y en el otro reside en la diferente valoración que hacen del principio de precaución (con carácter general

vid. STS, 3ª, 928/2020, 6 de julio), que hoy adquiere una especial significación, a consecuencia de los efectos de la pandemia en materia de protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo de miles de personas, no solo profesionales en primera línea de lucha contra la pandemia (vid. SJS Teruel 60/2020, de junio). En el Auto contencioso de Toledo subyace. Pues no lo explicita, una comprensión estricta del principio precaución. En cambio, la decisión del juzgado contencioso murciano ha primado el principio de autoorganización administrativa, ante la ausencia de prueba cierta sobre un riesgo de contagio concreto verificable.

La obligación del empleador es garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, para lo que deberá no solo atender el marco normativo «normal» (LPRL), sino también el específico para cada momento de la situación excepcional de «emergencia». Ahora bien, esa garantía no puede convertirse en una predeterminación gubernativa rígida de cuál ha de ser la medida más eficaz, la máxima que pueda darse (es obvio que el riesgo de contagio es menor si no se va al trabajo que si se va, si bien tampoco excluye otras vías comunitarias, puesto que sí pueden realizarse otras actividades con análogo o mayor riesgo), al margen tanto de cada etapa evolutiva de la emergencia sanitaria cuanto de la existencia de otros derechos constitucionales, como la potestad autoorganizativa de los empleadores públicos (libertad de empresa para los privados), así como el derecho a un servicio público eficaz de la ciudadanía, no siempre compatible con el teletrabajo.

Además, en este tipo de ponderaciones se prescinde por completo de los propios riesgos a la salud de las personas trabajadoras que genera un teletrabajo poco y/o mal planificado. Parece haber una fe ciega en las bondades del teletrabajo, cuando queda claro, por los análisis más recientes realizados, que, sin una adecuada planificación, el modelo de teletrabajo tiene más inconvenientes que virtudes, para la organización y para la salud de las personas trabajadoras (sobreesfuerzos, conexiones continuadas, fatiga visual, lesiones musculoesqueléticas –aluvión de «espaldas crujidas» en las consultas de fisioterapeutas, dolores cervicales–, etc.). Convendría evitar la «ley del péndulo», y pasar de creer en la revolución liberadora del teletrabajo como objeto de deseo (el 65 % de las personas trabajadoras en España lo anhelaban en la época precovid19) a su mitificación (las trampas del teletrabajo, en especial para las mujeres)¹⁶.

¿Cómo evitarlo? Optimizar su desempeño, equilibrando las razones e intereses de las partes de la relación de trabajo, así como de la sociedad. No es lo mismo una decisión de retorno que no asegure de forma efectiva la protección eficaz de la salud, así como las razones de conciliación que pudiesen concurrir, que aquellas que sí lo contemplan, como sucedía en ambos programas de las decisiones enjuiciadas por los órganos contenciosos analizadas. Es el fin (la protección eficaz de la salud, efectividad de la conciliación), no el medio lo que debe garantizar la garantía judicial de efectividad de la tutela.

¹⁶ C. MOLINA NAVARRETE. ¿Es tan saludable el teletrabajo como para imponerlo judicialmente frente al riesgo de contagio? <https://www.laboral-social.com/COVID-19-cristobal-molina-navarrete-es-tan-saludable-el-teletrabajo-como-para-imponerlo-judicialmente-frente-al-riesgo-de-contagio.html>

LEGISLACIÓN



UNIÓN EUROPEA
ESTATAL
COMUNIDADES AUTÓNOMAS

UNIÓN EUROPEA

Reglamento (UE) 2020/1041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2020 por el que se modifica el Reglamento (UE) nº 1303/2013 en lo que respecta a los recursos destinados a la asignación específica de la Iniciativa de Empleo Juvenil. **Ir al texto**

Reglamento (UE) 2020/1040 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2020 por el que se modifica el Reglamento (UE) 2016/1628 en lo que respecta a sus disposiciones transitorias para hacer frente al impacto de la crisis de la COVID-19 (Texto pertinente a efectos del EEE). **Ir al texto**

Reglamento (UE) 2020/1042 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2020 por el que se establecen medidas temporales relativas a los plazos para las fases de recogida, verificación y examen previstos en el Reglamento (UE) 2019/788 sobre la iniciativa ciudadana europea habida cuenta del brote de COVID-19. **Ir al texto**

Reglamento (UE) 2020/1043 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2020 relativo a la realización de ensayos clínicos y al suministro de medicamentos para uso humano que contengan organismos modificados genéticamente o estén compuestos por estos organismos, destinados a tratar o prevenir la enfermedad coronavírica (COVID-19). **Ir al texto**

Reglamento Delegado (UE) 2020/1069 de la Comisión de 19 de junio de 2020 que modifica el Reglamento Delegado (UE) nº 877/2013 de la Comisión, por el que se completa el Reglamento (UE) nº 473/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre disposiciones comunes para el seguimiento y la evaluación de los proyectos de planes presupuestarios y para la corrección del déficit excesivo de los Estados miembros de la zona del euro. **Ir al texto.**

ESTATAL

Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. **Ir al texto**

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. **Ir al texto**

Corrección de errores del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. **Ir al texto**

Real Decreto-ley 26/2020, de 7 de julio, de medidas de reactivación económica para hacer frente al impacto del COVID-19 en los ámbitos de transportes y vivienda. **Ir al texto**

Real Decreto 567/2020, de 16 de junio, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifica el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre. **Ir al texto**

Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero. **Ir al texto.**

Real Decreto 614/2020, de 30 de junio, por el que se establece una cualificación profesional de la familia profesional Comercio y Marketing, que se incluye en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. **Ir al texto**

Real Decreto 615/2020, de 30 de junio, por el que se actualiza una cualificación profesional de la familia profesional Imagen Personal, establecida por el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, y se modifican parcialmente determinadas cualificaciones profesionales de la misma familia profesional. **Ir al texto**

Real Decreto 616/2020, de 30 de junio, por el que se actualiza una cualificación profesional de la familia profesional Informática y Comunicaciones, establecida por el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, y se modifican parcialmente determinadas cualificaciones profesionales de la misma familia profesional. **Ir al texto**

Resolución de 29 de junio de 2020, de la Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación, relativa a los controles sanitarios a realizar en los puntos de entrada de España. **Ir al texto.**

Resolución de 28 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda para la prórroga del Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y

exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales. **Ir al texto.**

Resolución de 7 de julio de 2020, del Real Patronato sobre Discapacidad, por la que se publica el Convenio con la Confederación Española de Familias de Personas Sordas, para la realización del proyecto sobre prevención y diagnóstico precoz de la sordera por ototóxicos. **Ir al texto**

Resolución de 8 de julio de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. **Ir al texto**

Resolución de 10 de julio de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Generalitat de Cataluña, para instrumentar la cooperación en la integración de los técnicos habilitados en prevención de riesgos laborales en el Cuerpo Nacional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Subinspectores, Escala de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Ir al texto**

AUTONÓMICA

Andalucía

Decreto 104/2020, de 21 de julio, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021. **Ir al texto**

Orden de 10 de julio de 2020, por la que se trasladan al funcionamiento y prestación de los servicios y centros de Servicios Sociales las medidas preventivas de salud pública en la Comunidad Autónoma de Andalucía para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus (COVID-19), una vez superado el estado de alarma, adoptadas mediante Orden de 19 de junio de 2020, de la Consejería de Salud y Familias. **Ir al texto.**

Aragón

DECRETO-LEY 5/2020, de 29 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la Prestación Aragonesa Complementaria del Ingreso Mínimo Vital y el Servicio Público Aragonés de Inclusión Social. **Ir al texto**

DECRETO 55/2020, de 15 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se fijan las fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2021 en la Comunidad Autónoma de Aragón. **Ir al texto**

Asturias

Resolución de 24 de junio de 2020, de la Consejería de Presidencia, por la que se establece el protocolo para la organización de actividades de tiempo libre en el

Principado de Asturias tras la expiración de la vigencia del estado de alarma. **Ir al texto.**

Resolución de 2 de julio de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se procede a la rectificación del error material en la Resolución de 16 de marzo de 2020 por la que se aprueba el calendario de fiestas locales para el año 2021 en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Ir al texto

Illes Balears

Decreto-ley 6/2020, de 1 de abril, por el que se establecen medidas sociales urgentes para paliar los efectos de la situación creada por el COVID-19 y de fomento de la investigación sanitaria. **Ir al texto**

Decreto-ley 7/2020, de 8 de mayo, por el que se establecen medidas urgentes en el ámbito de la educación, para hacer frente a los efectos de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. **Ir al texto**

Decreto-ley 8/2020, de 13 de mayo, de medidas urgentes y extraordinarias para el impulso de la actividad económica y la simplificación administrativa en el ámbito de las administraciones públicas de las Illes Balears para paliar los efectos de la crisis ocasionada por la COVID-19. **Ir al texto**

Decreto-ley 9/2020, de 25 de mayo, de medidas urgentes de protección del territorio de las Illes Balears. **Ir al texto**

Decreto-ley 10/2020, de 12 de junio, de prestaciones sociales de carácter económico de las Illes Balears. **Ir al texto**

Decret 22/2020, de 24 de juliol, pel qual s'aprova el Text consolidat del Decret d'aprovació dels Estatuts del Servei d'Ocupació de les Illes Balears. **Ir al texto**

Canarias

RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2020, de la Presidencia, por la que se ordena la publicación en el Boletín Oficial de Canarias del Acuerdo de convalidación del Decreto ley 9/2020, de 7 de mayo, de modificación del Decreto ley 6/2020, de 17 de abril, de medidas urgentes de carácter social dirigidas a las personas en situación de vulnerabilidad como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (10L/DL-0010). **Ir al texto.**

RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2020, de la Presidencia, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Decreto ley 10/2020, de 11 de junio, de modificación del Decreto ley 4/2020, de 2 de abril, de medidas extraordinarias de carácter económico, financieras, fiscal y administrativas para afrontar la crisis provocada por el COVID-19 (10L/DL-0011). **Ir al texto.**

Cantabria

Decreto 42/2020, de 24 de junio, por el que se modifica el Decreto 38/2020, de 28 de mayo, por el que se regula la concesión directa de subvenciones por SODERCAN, S.A. a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos afectados por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (CHEQUE AUTONOMOS). **Ir al texto**

Orden PRE/114/2020, de 8 de julio, por la que se crea el sello electrónico de notificaciones administrativas electrónicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. **Ir al texto**

Castilla La Mancha

Ley 3/2020, de 19 de junio, por la que se modifica la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha. **Ir al texto**

Decreto 33/2020, de 14 de julio, por el que se modifica el Decreto 24/2020, de 19 de junio, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez superada la fase III del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. **Ir al texto**

Castilla y León

LEY 1/2020, de 24 de julio, por el que se modifica la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, con el objetivo de flexibilizar el régimen presupuestario ante situaciones excepcionales de emergencia de salud pública. **Ir al texto**

DECRETO-Ley 6/2020, de 2 de julio, de medidas urgentes para incentivar las medidas de recuperación económica y social en el ámbito local. **Ir al texto**

DECRETO 7/2020, de 16 de julio, por el que se modifica el Decreto 117/2003, de 9 de octubre, por el que se regulan las líneas de promoción juvenil en Castilla y León. **Ir al texto**

Decreto 31/2020, de 7 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones dirigidas a cooperativas y sociedades laborales afectadas por COVID-19, para la reactivación de la actividad económica y el empleo. **Ir al texto**

Decreto 32/2020, de 14 de julio, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la crisis originada por el COVID-19. Extracto BDNS (Identif.): **Ir al texto**

Decreto 33/2020, de 14 de julio, por el que se modifica el Decreto 24/2020, de 19 de junio, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez superada la fase III del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. **Ir al texto**

ACUERDO 32/2020, de 2 de julio, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. **Ir al texto**

RESOLUCIÓN de 24 de junio de 2020, de la Presidencia de las Cortes de Castilla y León, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de las Cortes de Castilla y León de convalidación del Decreto-ley 3/2020, de 18 de junio, por el que se modifica la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León. **Ir al texto.**

RESOLUCIÓN de 24 de junio de 2020, de la Presidencia de las Cortes de Castilla y León, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de las Cortes de Castilla y León de convalidación del Decreto-ley 4/2020, de 18 de junio, de impulso y simplificación de la actividad administrativa para el fomento de la reactivación productiva en Castilla y León. **Ir al texto.**

RESOLUCIÓN de 24 de junio de 2020, de la Presidencia de las Cortes de Castilla y León, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de las Cortes de Castilla y León de convalidación del Decreto-ley 5/2020, de 18 de junio, por el que se regulan las medidas extraordinarias que deben adoptarse en la atención social en los centros residenciales de personas mayores y personas con discapacidad en Castilla y León para garantizar la protección de usuarios y profesionales ante situaciones excepcionales de salud pública declaradas oficialmente. **Ir al texto.**

Catalunya

Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas urgentes en materia de urbanismo, fianzas y ambiental. **Ir al texto.**

Decreto-ley 20/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan varias medidas en materia de deportes como consecuencia del estado de alarma decretado por razón del COVID-19. **Ir al texto.**

DECRET LLEI 27/2020, de 13 de juliol, de modificació de la Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de salut pública, i d'adopció de mesures urgents per fer front al risc de brots de la COVID-19. **Ir al texto**

ORDRE TSF/100/2020, de 25 de juny, de modificació de l'Ordre TSF/229/2019, de 17 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2020. **Ir al texto**

ORDRE TSF/114/2020, de 6 de juliol, per la qual es garanteixen els serveis essencials d'assistència sanitària que presta a la població el personal assistencial dels centres sanitaris que integren el Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública de Catalunya (SISCAT). **Ir al texto.**

ACORD GOV/83/2020, de 23 de juny, pel qual es referma el compromís amb el respecte dels drets de les persones LGBTI, i s'aprova el manifest Un pas endavant cap a la diversitat LGBTI. **Ir al texto**

Euskadi

ORDEN de 8 de julio de 2020, de la Consejera de Salud, por la que se adoptan medidas especiales en materia de salud pública para la contención del brote epidémico de la pandemia COVID-19, en el municipio de Ordizia. **Ir al texto**

ORDEN de 15 de julio de 2020, de la Consejera de Salud, por la que se modifica el anexo de la Orden de 18 de junio de 2020, de la Consejera de Salud, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, una vez superada la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. **Ir al texto**

RESOLUCIÓN de 18 de junio de 2020, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco del Acuerdo suscrito por los integrantes del Comité de Elecciones Sindicales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sobre el reinicio de los procesos electorales tras la suspensión temporal extraordinaria de los mismos por el COVID-19. **Ir al texto**

RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2020, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas extraordinarias para las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo derivados del COVID-19. **Ir al texto**

Extremadura

Decreto-ley 12/2020, de 19 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la reactivación de la actividad económica y social en la Comunidad Autónoma de Extremadura en el proceso hacia la "Nueva Normalidad". **Ir al texto**

Decreto-ley 13/2020, de 22 de julio, por el que se modifica la Ley 7/2011, de 23 de marzo, de salud pública de Extremadura, en relación con el régimen sancionador por el incumplimiento de las medidas de salud pública adoptadas como consecuencia de las crisis sanitarias ocasionadas por la COVID-19 u otras epidemias. **Ir al texto**

Corrección de errores del Decreto-ley 12/2020, de 19 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la reactivación de la actividad económica y social en la Comunidad Autónoma de Extremadura en el proceso hacia la "Nueva Normalidad". **Ir al texto**

Resolución de 17 de julio de 2020, del Vicepresidente Segundo y Consejero, por la que se establecen medidas excepcionales en el uso de la mascarilla durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. **Ir al texto**

Orden de 1 de julio de 2020 por la que se regula la atención al cáncer infantil y de la adolescencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura. **Ir al texto**

Resolución de 30 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo de las organizaciones sindicales para el reinicio de los procesos de elecciones sindicales tras la suspensión por el COVID-19. **Ir al texto**

Galicia

VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS E XUSTIZA RESOLUCIÓN do 30 de xuño de 2020, da Dirección Xeral de Xustiza, pola que se dá publicidade do Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 25 de xuño de 2020 polo que se aproba o acordo acadado o 10 de xuño de 2020 entre a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia e as organizacións sindicais SPJ-USO, UGT e CC.OO. para a implantación dun sistema de traxectoria profesional do persoal ao servizo da Administración de xustiza. **Ir al texto.**

Murcia

Decreto-Ley nº 8/2020, de 16 de julio, por el que se establece el régimen sancionador por el incumplimiento de las medidas de prevención y contención aplicables en la Región de Murcia para afrontar la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19. **Ir al texto**

Decreto-Ley nº 9/2020, de 23 de julio, de creación del programa de ayudas para personas trabajadoras por cuenta ajena con rentas bajas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo a causa del COVID 19. **Ir al texto**

Corrección de errores de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2020. **Ir al texto**

Orden de 2 de julio de 2020 de la Consejería de Salud, por la que se establecen los criterios específicos de actuación y coordinación para la prevención y atención de posibles casos de COVID-19, en relación a los inmigrantes irregulares que lleguen a la Región de Murcia. **Ir al texto**

Orden de la Consejería de Salud, por la que se adoptan medidas restrictivas en relación con el Acuerdo de 19 de junio de 2020, del Consejo de Gobierno, relativo a las medidas de prevención y contención aplicables en la Región de Murcia para afrontar la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, tras la finalización del Estado de Alarma y para la fase de reactivación. **Ir al texto.**

Resolución por la que se ordena la publicación del acuerdo del Pleno de la Asamblea Regional de Murcia, de fecha 27 de mayo de 2020, por el que se acuerda la convalidación del Decreto-Ley 5/2020, de 7 de mayo, de mitigación del impacto socio-económico del COVID-19 en el área de medio ambiente, y su tramitación como proyecto de ley. **Ir al texto**

Resolución por la que se ordena la publicación del acuerdo del Pleno de la Asamblea Regional de Murcia, de fecha 8 de julio de 2020, por el que se acuerda la convalidación del Decreto-Ley 6/2020, de 11 de junio, de modificación de la Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de sociedades cooperativas de la Región de Murcia. **Ir al texto**

Resolución por la que se ordena la publicación del acuerdo del Pleno de la Asamblea Regional de Murcia, de fecha 8 de julio de 2020, por el que se acuerda la convalidación del Decreto-Ley 7/2020, de 18 de junio, de medidas de dinamización y reactivación de la economía regional con motivo de la crisis sanitaria (COVID-19). **Ir al texto**

Navarra

Decreto-ley Foral 4/2020, de 29 de abril, por el que se aprueban medidas urgentes para responder al impacto generado por la crisis sanitaria del coronavirus (COVID-19). **Ir al texto.**

Decreto-ley Foral 5/2020, de 20 de mayo, por el que se aprueban medidas urgentes para responder al impacto generado por la crisis sanitaria del coronavirus (COVID-19). **Ir al texto.**

ACUERDO del Pleno del Parlamento de Navarra de convalidación del Decreto-ley Foral 6/2020. **Ir al texto**

ORDEN FORAL 34/2020, de 15 de julio, de la Consejera de Salud, por la que se adoptan medidas preventivas en relación con el uso de mascarillas durante la

situación de crisis sanitaria ocasionada por COVID-19, en la Comunidad Foral de Navarra. **Ir al texto**

ORDEN de 15 de julio de 2020, de la Consejera de Salud, por la que se modifica el anexo de la Orden de 18 de junio de 2020, de la Consejera de Salud, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, una vez superada la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. **Ir al texto**

RESOLUCIÓN 228/2020, de 19 de junio, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se aprueba la publicación en Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo alcanzado por los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Control de las Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra para el reinicio, tras la suspensión temporal por el COVID-19, de los procesos de elecciones sindicales a órganos de representación de las personas trabajadoras en las empresas y del personal al servicio de las Administraciones Públicas en esta Comunidad Foral. **Ir al texto**

Valencia

DECRET LLEI 8/2020, de 26 de juny, del Consell, de mesures excepcionals per a facilitar la convocatòria i reunió dels òrgans socials i l'eficàcia dels acords de les entitats cooperatives valencianes. **Ir al texto**

DECRET llei 7/2020, de 26 de juny, del Consell, de modificació de la Llei 19/2017, de 20 de desembre, de renda valenciana d'inclusió. [2020/5032]. **Ir al texto**

ORDRE 3/2020, de 7 de juliol, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, per la qual es modifica l'Ordre 7/2017, de 10 d'abril, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, per la qual s'estableixen les bases reguladores del Programa d'incentius a la contractació de persones joves per entitats locals, en el marc del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. **Ir al texto**





NEGOCIACIÓN COLECTIVA



ESTATAL

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 4 de junio de 2020, por la que se registra y publica el Acuerdo adaptado del Grupo Endesa. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican el incremento salarial para el año 2019, y las correspondientes tablas salariales, del Convenio colectivo de la empresa Radio ECCA, Fundación Canaria, para los centros de trabajo situados en territorio peninsular. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de incorporar la disposición transitoria COVID-19 al VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo del Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo al VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente por fondos públicos. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo). **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del ámbito funcional del V Convenio colectivo del Grupo Endesa. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican la revisión salarial y tablas salariales definitivas para el año 2019

del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2019, y las provisionales para el año 2020, del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados. **Ir al texto**

Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2020 del VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. **Ir al texto**

Resolución de 2 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU. **Ir al texto.**

Resolución de 2 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S Unipersonal. **Ir al texto.**

Resolución de 8 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de renovación de la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo del II Convenio colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (Técnicos). **Ir al texto**

Resolución de 8 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. **Ir al texto**

AUTONÓMICA

Aragón

RESOLUCIÓN de 6 de julio de 2020, de la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo en materia de ultraactividad del convenio colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades. **Ir al texto**

HOSTELERIA Y TURISMO, Industrias (Huesca). **Ir al texto**

Asturias

Resolución de 25 de mayo de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del acuerdo parcial para determinar la forma de disfrutar el permiso retribuido recuperable obligatorio, regulado por el Real Decreto Ley 10/2020, publicado en el BOE de 29 de marzo, del Convenio Colectivo del

sector de Construcción y Obras Públicas en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Empleo y Formación. [Cód. 2020-04142]. **Ir al texto**

Resolución de 30 de junio de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del acuerdo parcial relativo a la revisión salarial para el año 2020 del Convenio Colectivo de la empresa Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Empleo y Formación. [Cód. 2020-05263]. **Ir al texto**

Illes Balears

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit al Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'Acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, d'1 de juny de 202. **Ir al texto**

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Transporte de Viajeros por Carretera de Cantabria por el que se aprueban las Tablas Salariales del año 2020. **Ir al texto**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo suscrito por la Comisión de Vigilancia del Convenio Colectivo del Sector Portuario del Puerto de Santander, sobre cambios del sistema de asignación de personal para una mejor prestación del servicio. **Ir al texto**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Comercio de Carnicerías y Charcuterías de Cantabria para el periodo 2020-2024. **Ir al texto.**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Químicas de Cantabria y el Sindicato USO, sobre la adhesión al referido Convenio y modificación de su artículo 33. **Ir al texto.**

Catalunya

RESOLUCIÓ TSF/1568/2020, de 25 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord derivat del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laborals de la UB, UAB, UPC, UdG, UdL i URV, relatiu a la jornada laboral (codi de conveni núm. 79002770012008). **Ir al texto**

RESOLUCIÓ TSF/1597/2020, de 29 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'adhesió del personal del Consorci dels Serveis Socials de

Barcelona al VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi de conveni núm. 79100032022020). **Ir al texto**

RESOLUCIÓ TSF/1640/2020, de 18 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de taules salarials del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (codi de conveni núm. 79002515012006). **Ir al texto**

RESOLUCIÓ TSF/1672/2020, de 22 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79100145012016). **Ir al texto**

Extremadura

Resolución de 25 de junio de 2020, 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 Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura. **Ir al texto**

Resolución de 26 de junio de 2020, 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 Acta, de fecha 2 de marzo de 2020, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2018-2020, en la que se acordó el establecimiento de las tablas salariales correspondientes a la anualidad 2020 en el ámbito de aplicación del citado convenio. **Ir al texto**

Resolución de 25 de junio de 2020, 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 Acta de fecha 20 de febrero de 2020, en la que se acuerdan tablas salariales para 2020 del Convenio Colectivo "Comercio de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz". **Ir al texto**

Resolución de 26 de junio de 2020, 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 Acta, de fecha 2 de marzo de 2020, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020, en la que se acordó el establecimiento de las tablas salariales correspondientes a la anualidad 2020 en el ámbito de aplicación del citado convenio. **Ir al texto**

Galicia

Ministerio de Economía, Empleo e Industria. Resolución de 16 de enero de 2020, de la Secretaria General de Empleo, que prevé la inscripción y publicación, en la Gaceta

Oficial de Galicia, del acuerdo de actualización de las tablas salariales del I Convenio Colectivo del sector de salas de exposiciones cinematográficas de Galicia. **Ir al texto.**

RESOLUCIÓN do 16 de xuño de 2020, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do IV Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia. **Ir al texto.**

RESOLUCIÓN do 16 de xuño de 2020, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, da addenda ao acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais Confederación Intersindical Galega, Comisións Obreiras de Galicia, Central Sindical Independente de Funcionarios e Unión Xeral de Traballadores de Galicia, sobre o persoal laboral da Axencia Galega de Infraestruturas. **Ir al texto**

RESOLUCIÓN do 16 de xuño de 2020, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do acordo polo que se constitúe a Comisión Paritaria do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA). **Ir al texto**

RESOLUCIÓN do 16 de xuño de 2020, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, da proposta de actuacións para desenvolver entre a Administración e as organizacións sindicais relativas ao persoal laboral da gardaría fluvial da entidade pública empresarial Augas de Galicia. **Ir al texto**

Madrid

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Estacionamiento Regulado de Superficie y Retirada de Vehículos de la Vía Pública de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Madrid (FSC-CC OO) y la Federación Regional de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid (FESMC-UGT) y PROGRESA (código número 28013045012005). **Ir al texto**

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid. **Ir al texto**

Resolución de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrita por la comisión negociadora. **Ir al texto**

Murcia

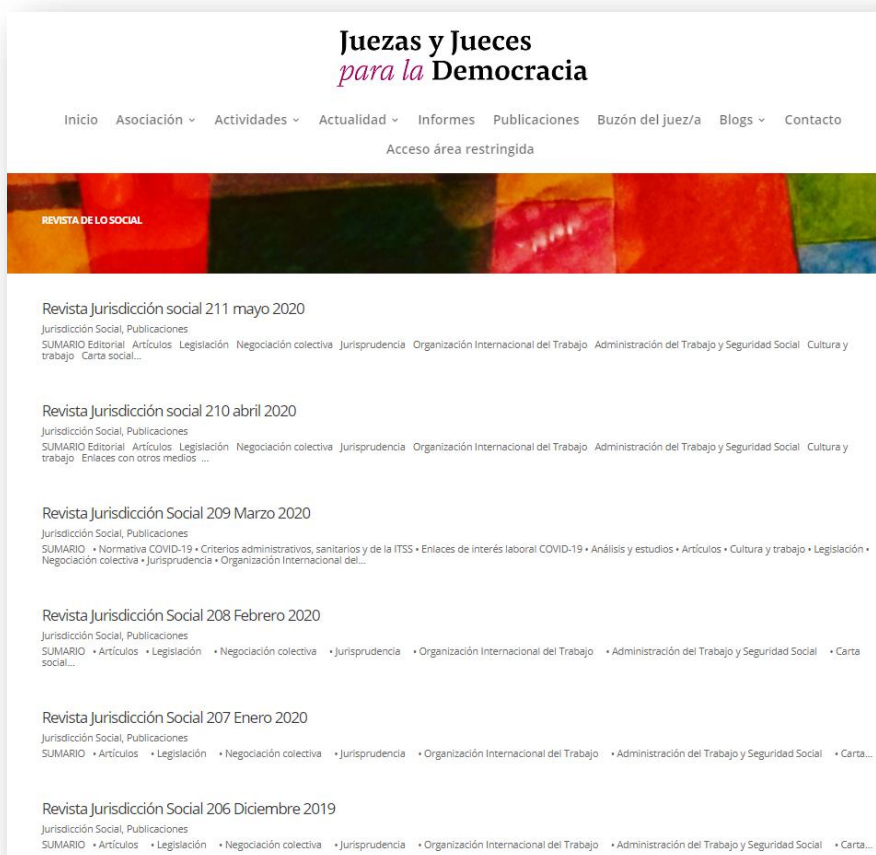
Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Comercio Alimentación (Mayoristas). **Ir al texto**

Navarra

RESOLUCIÓN 40C/2020, de 13 de marzo, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2020 del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Navarra. **Ir al texto.**

Valencia

CORRECCIÓ d'errades de la Resolució de 17 de setembre de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del text del VII Conveni col·lectiu de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana. **Ir al texto**



The screenshot shows the website 'Juezas y Jueces para la Democracia'. The header includes a navigation menu with items: Inicio, Asociación, Actividades, Actualidad, Informes, Publicaciones, Buzón del juez/a, Blogs, and Contacto. Below the menu is a link for 'Acceso área restringida'. The main content area features a banner for 'REVISTA DE LO SOCIAL' and a list of reviews:

- Revista Jurisdicción social 211 mayo 2020
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO Editorial Artículos Legislación Negociación colectiva Jurisprudencia Organización Internacional del Trabajo Administración del Trabajo y Seguridad Social Cultura y trabajo Carta social...
- Revista Jurisdicción social 210 abril 2020
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO Editorial Artículos Legislación Negociación colectiva Jurisprudencia Organización Internacional del Trabajo Administración del Trabajo y Seguridad Social Cultura y trabajo Enlaces con otros medios ...
- Revista Jurisdicción Social 209 Marzo 2020
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO Normativa COVID-19 Criterios administrativos, sanitarios y de la ITSS Enlaces de interés laboral COVID-19 Análisis y estudios Artículos Cultura y trabajo Legislación Negociación colectiva Jurisprudencia Organización Internacional del...
- Revista Jurisdicción Social 208 Febrero 2020
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO Artículos Legislación Negociación colectiva Jurisprudencia Organización Internacional del Trabajo Administración del Trabajo y Seguridad Social Carta social...
- Revista Jurisdicción Social 207 Enero 2020
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO Artículos Legislación Negociación colectiva Jurisprudencia Organización Internacional del Trabajo Administración del Trabajo y Seguridad Social Carta...
- Revista Jurisdicción Social 206 Diciembre 2019
Jurisdicción Social, Publicaciones
SUMARIO Artículos Legislación Negociación colectiva Jurisprudencia Organización Internacional del Trabajo Administración del Trabajo y Seguridad Social Carta...



JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional



Libertad religiosa. STC 74/2020, de 29 de junio de 2020

Recurso de amparo 2094-2019. Promovido por don José Luis Gonzalo Troncoso Freiría respecto de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, que desestimó en suplicación su demanda sobre efectos económicos de la jubilación.

Supuesta vulneración de los derechos a la igualdad, a no padecer discriminación y a la libertad religiosa: razonada denegación del cómputo de períodos de cotización respecto de los que no se acreditó el desarrollo de una actividad pastoral de modo estable y retribuido. **Ir al texto**

Derecho a la representación política. STC 66/2020, de 29 de junio de 2020

Recurso de amparo 4167-2017. Promovido por doña Esperanza Martínez Calvo en relación con las resoluciones dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y un juzgado de lo social de esta capital en proceso por despido.

Vulneración del derecho al ejercicio de las funciones representativas: negativa empresarial a la reincorporación a su puesto de trabajo de quien cesó en su condición de concejal con dedicación exclusiva (STC 125/2018). **Ir al texto**

No discriminación por razón de sexo.

STC 71/2020, de 29 de junio de 2020

Recurso de amparo 6369-2018. Promovido por doña María Teresa Gil Baranda respecto de la sentencia de un juzgado de lo contencioso-administrativo de Bilbao y las resoluciones del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, que le denegaron el disfrute de un permiso de trabajo.

Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo: denegación de permiso de trabajo solicitado para atender a una familiar hospitalizada por parto. **Ir al texto**

STC 79/2020, de 02 de julio de 2020

Recurso de amparo 500-2019. Promovido por doña Pilar Prado Torres en relación con las sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, y un juzgado de esa capital desestimatorias de su demanda sobre cálculo de jornada reducida.

Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo: discriminación indirecta en el cómputo del descanso retribuido que ignora que la reducción de jornada ordinaria y complementaria trae causa del ejercicio del derecho de cuidar a los hijos y que las guardias realizadas, bien que menores en número son de la misma duración que para el resto de trabajadores. **Ir al texto**

Tutela judicial efectiva. STC 63/2020, de 15 de junio de 2020

Recurso de amparo 1002-2019. Promovido por Seditex Global, S.L., y Seditex Valladolid, S.L., en relación con las resoluciones dictadas por un juzgado de lo social de León en proceso por despido.

Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: inadecuada utilización de la dirección electrónica habilitada como cauce de comunicación del primer emplazamiento de las entidades demandadas (STC 47/2019). **Ir al texto**



JURISPRUDENCIA

Tribunal Supremo



ACCIDENTE NO LABORAL

STS 2-7-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2090/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2090
Nº de Recurso: 201/2018 Nº de
Resolución: 580/2020
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Accidente no laboral. interpretación con perspectiva de género. La incapacidad permanente absoluta reconocida a la recurrente, como consecuencia de las complicaciones y lesiones sufridas en el parto, deriva de enfermedad común o, por el contrario, de accidente no laboral. Sin embargo se considera accidente laboral

Con ocasión de un parto, la recurrente sufrió: «desgarro obstétrico de IV grado (rotura de mucosa recta, rotura y separación esfínteres interno y externo. Sección traumática de tabique rectovaginal sección de pared vaginal. Colitis ulcerosa extensa».

No es sencillo determinar con precisión y exactitud qué sea una acción «externa». Pero, con independencia de lo anterior, la verdad es que lo sucedido en el parto, tanto en el supuesto de la sentencia recurrida como la de contraste, encaja mal, ciertamente, con el concepto de enfermedad, que supone, como ya hemos mencionado, «un deterioro psico-físico desarrollado de forma paulatina, que no obedece a una acción súbita y violenta», siendo esto último lo que se corresponde, precisamente, con el concepto de accidente (STS 10 de junio de 2009, rcud 3133/2008). Lo ocurrido en el parto de la recurrente en casación para la unificación de doctrina no fue, en efecto, un deterioro desarrollado de forma paulatina, sino que se asemeja más a la acción súbita y violenta inherente al concepto de accidente.

También es importante tener en cuenta que el embarazo y el parto no son, en sí mismos, ninguna enfermedad. Ello dificulta, aún más, la inserción conceptual de lo sucedido en el parto de la recurrente en la noción de enfermedad. No está de más recordar, en este sentido, que, procediendo a modificar la LGSS de 1994,

la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, creó la protección «específica» de la maternidad, que quedaba así «desligada» de la incapacidad temporal, en la que hasta entonces venía encuadrándose, procediendo a dotar a la protección de la maternidad, en consecuencia, de rasgos propios y diferenciados.

Tampoco el parto puede asimilarse fácilmente a cualquier otra intervención hospitalaria. Estas intervenciones se encaminan a poner remedio a una amenaza, ya verificada o potencial, a la salud que no se puede identificar ni asimilar por completo a un embarazo y a un parto, que son procesos naturales no patológicos. No se comparte, por tanto, la afirmación realizada en la impugnación del recurso en el sentido de que, si así se hiciera en el supuesto del parto de la recurrente, cualquier intervención médica con efectos no deseados tendría que ser considerada accidente no laboral. De nuevo debemos insistir en la especificidad y singularidad del embarazo y del parto, que diferencia esas situaciones del concepto de enfermedad.

4. Un último factor debe ser contemplado en nuestro análisis. El embarazo («hecho biológico incontrovertible», STC 240/1999, de 20 de diciembre) es un elemento diferencial que, «por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres» (STC 182/2005, de 4 de julio, con cita de anteriores sentencias).

El artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre «integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas», establece que «la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas».

Además, el artículo 15 de la citada Ley Orgánica 3/2007, dispone que «el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. (...)».

A partir de la STS/4a/Pleno de 21 de diciembre de 2009 (rcud 201/2009), esta Sala ha procedido a aplicar este criterio de interpretación de la perspectiva de género en las SSTS 864/2018, 26 de septiembre de 2018 (rcud 1352/2017), 778/2019, 13 de noviembre de 2019 (rec. 75/2018), 815/2019, 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018, Pleno), 79/2020, 29 de enero de 2020 (rcud 3097/2017, Pleno) y 115/2020, 6 de febrero de 2020 (rcud 3801/2017).

Lo mismo debe hacerse en el presente supuesto. Se ha razonado que lo sucedido en el parto de la recurrente difícilmente encaja en el concepto de enfermedad, ajustándose con mayor naturalidad al concepto de accidente. Si se quiere decir así, es más forzado considerarlo enfermedad común que accidente no laboral. Pero, por si la expresión de acción «externa» pudiera generar alguna duda, como lo ocurrido a la recurrente en el parto solo le pudo suceder por su condición de mujer, la perspectiva de género proclamada por el artículo 4 de la referida Ley Orgánica 3/2007 refuerza la interpretación de que el hecho debe considerarse accidente no laboral y no enfermedad común, pues sólo las mujeres pueden encontrarse en una situación que no tiene parangón con ningún otro tipo de circunstancia en que la se acuda a la atención sanitaria. De ahí que la utilización de parámetros neutros, como los que propone la Entidad Gestora, conduzca a un resultado contrario con el principio de igualdad efectiva que nuestro ordenamiento consagra.

AENA

STS 18-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2129/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2129
Nº de Recurso: 1911/2018
Nº de Resolución: 472/2020
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-
ATANCE

Resumen: AENA: indefinidos no fijos: la condición de "trabajador indefinido no fijo" no es aplicable a las sociedades mercantiles estatales.

Rectifica doctrina: STS de 18 de septiembre de 2014 (dos), recursos 2320/2013 y 2323/2013 y 6 de julio de 2016, recurso 229/2015. En el mismo sentido STS de 28 de marzo de 2007, recurso 5082/2005; 6 de octubre de 2008, recurso 3064/2007; 24 de julio de 2008, recurso 3964/2007; 9 de octubre de 2008, recurso 4029/2007; 9 de octubre de 2008; recurso 1956/2007; 3 de abril de 2009, recurso 773/2007; y 23 de noviembre de 2016, recurso 91/2016. Aplica doctrina STS 217/06/2020, rcud. 1911/2018. Voto particular.

Voto particular: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

STS 18-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2137/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2137
Nº de Recurso: 2811/2018
Nº de Resolución: 474/2020
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: AENA: indefinidos no fijos: la condición de "trabajador indefinido no fijo" no es aplicable a las sociedades mercantiles estatales.

Rectifica doctrina: STS de 18 de septiembre de 2014 (dos), recursos 2320/2013 y 2323/2013 y 6 de julio de

2016, recurso 229/2015. En el mismo sentido STS de 28 de marzo de 2007, recurso 5082/2005; 6 de octubre de 2008, recurso 3064/2007; 24 de julio de 2008, recurso 3964/2007; 9 de octubre de 2008, recurso 4029/2007; 9 de octubre de 2008; recurso 1956/2007; 3 de abril de 2009, recurso 773/2007; y 23 de noviembre de 2016, recurso 91/2016. Aplica doctrina STS 217/06/2020, rcud. 1911/2018. Voto particular.

Voto particular: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

CESION ILEGAL

STS 10-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 1969/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:1969
Nº de Recurso: 237/2018 Nº de
Resolución: 421/2020
Ponente: SEBASTIAN MORALO
GALLEGO

Resumen: Cesión Ilegal: Se revoca sanción impuesta por autoridad laboral de 187.515 euros a la empresa demandante, al apreciar la existencia de una situación de cesión ilegal de trabajadores en la subcontratación llevada a cabo por la misma con terceras empresas, en los términos que seguidamente analizaremos.

Inexistencia de cesión ilegal: las tareas subcontratadas por la demandante no abarcan la totalidad de actividades que su vez le ha subcontratado Telefónica de España S.U, sino que se restringe a una parte singular y específica de las mismas, limitada a la atención al cliente en la instalación y mantenimiento de fibra óptica en domicilios de particulares, sin afectar a la obra civil y tendido de líneas y cables que forman parte de la totalidad de aquella contrata. Eso es precisamente lo que lleva a afirmar a la sentencia de instancia que existe una justificación

técnica de la subcontrata para esa labor específica.

En lo que atañe a la aportación de la infraestructura material y de los medios productivos necesarios para el desarrollo de la actividad, la sentencia concluye motivadamente que la ejecución de esos servicios no requiere de medios materiales especialmente complejos; destaca seguidamente que los vehículos utilizados por los trabajadores en sus desplazamientos son propiedad de las subcontratadas; que el material a instalar en el domicilio de los clientes, routers, teléfonos, etc... es propiedad de Telefónica; mientras que las herramientas y los demás materiales requeridos para ejecutar la instalación, (ropa de trabajo, fusionadoras, lápiz óptico, escaleras, taladros, etc...), les han sido vendidos o alquilados por la empresa demandante, descontando su importe de la facturación de los servicios.

Es evidente que los aparatos que se instalan en los domicilios de los clientes- routers, teléfonos-, deben ser de la empresa proveedora del servicio de fibra óptica al que deben conectarse, por lo que esa circunstancia no es relevante para valorar la existencia de cesión ilegal.

Por lo demás, la ejecución de ese servicio en el domicilio del cliente no exige maquinaria ni medios materiales especiales, más allá de las pequeñas herramientas necesarias a tal efecto y de los vehículos que hayan de utilizar los trabajadores en sus desplazamientos, que ya se ha dicho que son propiedad de cada una de las empresas subcontratadas.

En cuanto a esas otras herramientas técnicas, es verdad que les son vendidas o alquiladas por la empresa demandante, pero no solo no hay indicios ni elementos de prueba que permitan considerar que esos negocios jurídicos de alquiler o compraventa puedan ser ficticios y simulados, sino, bien al contrario, se ha

declarado probado el pago por las empresas subcontratadas de la correspondiente contraprestación.

En lo que se refiere al mantenimiento de las facultades organizativas y de dirección sobre la actividad de los trabajadores, la sentencia concluye rotundamente que las empresas subcontratadas mantienen en su integridad ese cúmulo de facultades que caracterizan el efectivo ejercicio del poder empresarial: organización del trabajo, gestión de turnos, vacaciones, jornada, poder disciplinario, etc..., sin que haya ningún elemento de juicio que permita considerar que la empresa principal intervenga de alguna manera en ese ámbito.

Sobre este particular añade que el sistema de gestión para la ejecución de los encargos resulta especialmente sencillo a través de la aplicación informática de la que se descargan, tras lo que cada empresa imparte las órdenes a sus trabajadores para su ejecución, así como la circunstancia de que la empresa subcontratada es libre de aceptar o rechazar cada uno de tales encargos, y de aceptarlo, se ponía en contacto con el cliente para acudir a su domicilio a fin de realizar la instalación o reparar la avería.

CONFLICTO COLECTIVO

STS 15-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2011/2020 - ECLI:

ES:TS:2020:2011

Nº de Recurso: 72/2019

Nº de Resolución: 452/2020

Ponente: MARIA LUZ GARCIA

PAREDES

Resumen: Conflicto colectivo: legitimación activa del sindicato: la parte actora no ostenta legitimación activa, tal y como ha resuelto la Sala de instancia. Señala que ya la propia parte actora reconoce que su

implantación, a los efectos del presente proceso, solo la ostenta en los centros de Málaga y Granada, cuando su pretensión se extiende también a los de Jaén y Almería. Con ello, es evidente que no puede actuar en la condición que pretende en este proceso.

Reitera doctrina: SSTS de 9 de mayo de 2017 y 25 de octubre de 2018

CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

STS 1-7-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2445/2020 - ECLI:

ES:TS:2020:2445

Nº de Recurso: 3427/2018

Nº de Resolución: 575/2020

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Contrato de duración determinada: Profesor ayudante doctor. Fraude de ley existente. Nos encontramos con una relación que se ha mantenido sin variación alguna durante casi treinta y cinco años, sin que conste que el actor desarrollara actividad profesional ajena a la Universidad y acreditándose, en cambio, que ha venido prestando servicios a tiempo completo (siendo una excepción remota, breve e irrelevante que lo hiciera a tiempo parcial). Por ello, la celebración de un contrato laboral en mayo de 2012 como profesor ayudante doctor adolece de justificación en la medida en que se celebra de forma totalmente ajena a la finalidad del contrato. La propia exposición de motivos de la LO 4/2007, al abordar el diseño de la contratación del profesorado, a través de las modalidades contractuales específicas del ámbito universitario, señala que las mismas obedecen a las características propias del trabajo y a las condiciones de la relación laboral. Y, en particular, indica que la especificidad de

los profesores ayudantes doctores se hallan en "la necesidad de completar la formación".

Nada se indica en las actuaciones sobre cuáles eran los términos en que debía cumplirse con el teórico objetivo del complemento o incremento de la formación investigadora del demandante. Elemento éste, el formativo, que no puede dejarse de lado en esta modalidad contractual, no sólo por lo que, de modo expreso se ha indicado en la ley, sino porque, además, la duración máxima de este contrato guarda relación con la posibilidad de que, previamente, se hubiere prestado servicios como ayudante (art. 50 d) LOU), lo cual evidencia que el contrato de profesor ayudante doctor se enmarca en el itinerario formativo investigador, como última etapa del mismo.

5. Parece difícil aceptar que ese objetivo del contrato fuera ajustado a la realidad subyacente en el presente caso, en donde lo único que se aprecia es un sucesivo cambio de régimen jurídico de una misma y reiterada prestación de servicios, sin variación ni en el contenido de la actividad ni en la capacitación y competencias del trabajador.

Reitera doctrina: STS/4a de 1 junio 2017 (rcud. 2890/2015), 22 junio 2017 (rcud. 3047/2015) y 15 febrero 2018 (rcud. 1089/2016) y la STS/4a/Pleno de 28 enero 2019 (rcud. 1193/2017) analizábamos la relación de los profesores asociados de universidad. También hemos tenido ocasión de pronunciarnos en relación con los profesores ayudantes en la STS/4a de 25 septiembre 2019 (rcud. 2074/2018).

CONVENIO COLECTIVO

STS 11-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 1957/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:1957
Nº de Recurso: 9/2019
Nº de Resolución: 438/2020
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER

Resumen: Convenio Colectivo: Empresas Multiservicios. Convenio aplicable: Ante la ausencia de un convenio colectivo propio de la empresa multiservicio demandada, las relaciones laborales quedarán reguladas por el convenio colectivo sectorial cuyo ámbito funcional comprenda la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata yal como ha quedado configurada en los hechos probados. En efecto, al hacerse de esta forma las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en los centros a que se refiere el presente conflicto se determinarán en función de la clase de trabajo prestado, que es el parámetro más adecuado y objetivo frente al alternativo de la actividad preponderante de la empresa multiservicios en su conjunto, que, por un lado no se conoce; y, por otro, aunque fuese conocido y otro diferente, nada tendría que ver con la actividad realmente desempeñada por los trabajadores

En consecuencia, el criterio que debemos aplicar para establecer el convenio de aplicación es el de la real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores en relación con la prestación de servicios por la empresa multiservicios a la empresa cliente. Más aún, en un caso como el presente, en el que la actividad que presta la demandad en el ámbito del conflicto es una sola. Con esta solución se atiende a lo que dispone el convenio de referencia que, está penado, precisamente, para situaciones como la que contemplamos y, además, no se afecta a la competencia en el mercado de trabajo, pues se establece una misma regulación unitaria a todos los trabajadores que realizan el mismo trabajo, con independencia de la

configuración jurídica del sujeto empleador, esto es, de si se trata de una empresa especializada en la prestación de un solo servicio o una empresa multiservicios.

DESEMPLEO

STS 23-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2163/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2163
Nº de Recurso: 281/2018 Nº de
Resolución: 505/2020
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Desempleo: subsidio de desempleo. Cómputo de rentas de unidad familiar. No procede incluir al otro progenitor como miembro de la unidad de convivencia a efectos del cómputo de rentas como si de un cónyuge se tratase ya que ello solo es posible si ostenta esta condición.

Reitera doctrina: sentencia de 19 de mayo de 2020 (rcud. 3683/2017)

STS 25-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2162/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2162
Nº de Recurso: 1450/2018
Nº de Resolución: 535/2020
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑO

Resumen: Desempleo: subsidio de desempleo. Cómputo de rentas de unidad familiar. no procede incluir al otro progenitor como miembro de la unidad de convivencia a efectos del cómputo de rentas como si de un cónyuge se tratase ya que ello solo es posible si ostenta esta condición.

Reitera doctrina: sentencia de 19 de mayo de 2020 (rcud. 3683/2017)

DESPIDO COLECTIVO

STS 10-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 1877/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:1877
Nº de Recurso: 154/2018 Nº de
Resolución: 422/2020
Ponente: MARIA LUZ GARCIA
PAREDES

Resumen: Despido colectivo: el trabajador no tiene derecho a ser repuesto en el anterior puesto y categoría ostentado antes de la recolocación como medidas adoptadas en expediente de despido colectivo que fue declarado nulo cuando existe una sentencia dictada en proceso de conflicto colectivo, con alcance de cosa juzgada.

Se casa la sentencia recurrida al encontrarnos ante un trabajador afectado por las medidas alternativas de referencia, objeto del proceso de despido colectivo y del posterior conflicto colectivo en la que se impugnaron.

El alcance que le ha dado la Sala de suplicación a la sentencia de esta Sala de 3 de marzo de 2016 no es el que se desprende de su contenido, en relación con lo que se reseñaba en la sentencia de la AN que analiza y confirma. La AN no declaró la nulidad de las medidas alternativas en el proceso de conflicto colectivo sino que entendió que la valoración jurídica de las mismas fueron examinadas en el proceso de despido colectivo con el resultado que indica y aquí hemos recogido anteriormente. Por ello consideró que el debate que traía el conflicto colectivo ya estaba resuelto en el proceso de despido. Y ese alcance es el que, por la vía de cosa juzgada excluyente, confirmó esta Sala.

La vinculación que refieren las sentencias de la AN y de esta Sala de la medida extintiva y de flexibilidad interna se anuda

a las vías en las que se articularon pero junto a ese análisis existe la valoración que realiza la sentencia de la AN entorno a la legitimidad de las mismas, aceptadas voluntariamente por los trabajadores que, si acaso, según también refiere, podrían impugnarlas por vicios en el consentimiento, que no es la base sobre la que aquí se ha formulado la demanda.

STS 22-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2132/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2132
Nº de Recurso: 195/2019 Nº de
Resolución: 488/2020
Ponente: MARIA LUZ GARCIA
PAREDES

Despido colectivo: Ajustado a derecho. Confirma la sentencia recurrida: En lo relativo a la prueba testifical de quienes firmaban la demanda colectiva, en el fundamento jurídico segundo, justifica la negativa a su práctica porque las referidas personas físicas no podían ostentar la doble condición de demandantes y testigos, tal y como se advirtió en el acto de juicio. Añade que los demandantes pudieron acudir a otras personas que tuvieran conocimiento de los hechos sin ser la parte promotora del proceso judicial. A tal fin, indica la sentencia recurrida que se propusieron otros testigos aunque solo se interesó la de uno de ellos, renunciando al resto.

Igualmente, con carácter previo, en relación con la petición de que se recojan las circunstancias individualizadoras de las condiciones laborales de los trabajadores afectados por el despido colectivo, a efectos de una ejecución de la sentencia, la Sala considera que no procede atender a esa petición. Ante la discrepancia que existe en los conceptos de categoría, antigüedad y salario, con cita de la sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 28 de junio de 2017, rec. 45/2017, considera que el proceso de

despido colectivo no puede entrar a examinar cada una de las condiciones de trabajo de los afectados por el despido ya que ello es propio del proceso individual, ajeno a la modalidad procesal de despido colectivo del art. 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) y, aunque a raíz del Real Decreto Ley (RDL) 11/2013 es posible ejecutar una sentencia de despido colectivo que lo declare nulo, en todo caso, las pruebas practicadas no permiten llegar a la convicción de que el mayor salario y antigüedad sean distintos a los que se indican en el expediente colectivo. Además, vinculando tales divergencias a la existencia de grupo de empresas, lo que según la parte justificaría que la categoría profesional y antigüedad fueran otras, precisa que no todos los afectados pudieron estar en esas circunstancias. 5 Respecto del grupo de empresas a efectos laborales de las codemandadas, niega que exista entre ellas esa relación jurídica, a la vista de los hechos declarados probados. Según la Sala de instancia no existe una dirección unitaria de varias entidades sino que cada una de las codemandadas tiene titularidad empresarial formalmente distinta y actuando diferenciadamente. Es más, tampoco podría extenderse la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas a las restantes porque: 1. Existe funcionamiento diferenciados de cada una de las demandadas, siendo distintos los administradores de todas ellas y aunque existe alguna coincidencia personal no sería por sí solo suficiente a esos efectos; 2. No hay prestaciones de servicios indistinta o conjunta ya que la prestación de algunos trabajadores para las codemandadas lo ha sido sucesivamente; 3. No existe confusión patrimonial ni unidad de caja.

La nulidad del despido por no haberse obtenido la autorización del juez del concurso la desestima porque el 19 de julio de 2018 se dictó el auto declarando a Gran Opus Inversiones en concurso de

acreedores voluntario, así como su conclusión y archivo por insuficiente masa activa, a tenor del art. 176 bis de la Ley 22/2003, de 9 de julio Concursal (LC). Ello significa, según dice la sentencia, que cuando la empresa notifica el despido a los trabajadores no había procedimiento concursal, sin que a ello se oponga la pendencia del recurso de apelación que se interpuso porque no tiene carácter suspensivo, según el art. 63.8 de la citada Ley especial. Es más, recuerda que el Juez Mercantil también dictó auto declarándose incompetente por estar archivado el proceso concursal. Por lo que se refiere a la nulidad del despido por no poner a disposición de los trabajadores la documentación relevante, la sentencia recurrida, partiendo de que la causa del despido es productiva, considera en esencia que la empresa fue poniendo a disposición de los demandantes los documentos que le eran requeridos excepto en los extremos referidos a la situación contable de las otras sociedades codemandadas lo que no le era exigible a la empresa a fin de justificar la causa por la que se estaba tramitando el expediente y que no fue discutida por los demandantes a lo largo del proceso de negociación.

La nulidad del despido por haber existido coacciones hacia los trabajadores, dejando de abonar los salarios desde el inicio del expediente de despido colectivo la Sala de instancia entiende que tal proceder no puede calificarse de conducta coactiva para alcanzar un acuerdo. Además, considera que debe matizarse esa alegación porque, según las actas, aunque al inicio del expediente existían deudas salariales del mes de mayo, resulta que en la segunda reunión se había producido el abono de dicha mensualidad.

La mala fe comercial como causa de nulidad del despido colectivo tampoco es atendida por la Sala de instancia porque, basada aquella alegación en la posición

inamovible de la empresa, sin aportar propuesta, resulta que tal postura estaba vinculada a la pretensión de la parte actora de que fuera reconocida a los trabajadores una categoría profesional distinta a la ostentada y a una mayor antigüedad por servicios a otras empresas, con repercusión todo ello en los efectos económicos del despido colectivo. Tampoco puede calificarse de mala fe el hecho de que no se abonaran los salarios del último mes. Todo ello en un contexto en el que la causa no ha sido cuestionada y lo que realmente se pretendía por la parte social era obtener la aceptación por la empresa de existencia de un grupo empresarial patológico que nunca aceptó.

Respecto de la existencia de un despido no ajustado a derecho por falta de puesta a disposición de la indemnización por el despido, la sentencia recurrida considera que tal alegación no es relevante en el proceso de despido colectivo sino en el proceso individual, y en relación con las exigencias formales que deben darse al adoptar la medida extintiva, pero no a la legalidad o no del despido colectivo.

DESPIDO OBJETIVO

STS 23-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2126/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2126
Nº de Recurso: 233/2018
Nº de Resolución: 503/2020
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen: Despido objetivo: despido por absentismo: modo en que ha de contabilizarse al absentismo que, bajo la vigencia del derogado artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores (ET) podía dar lugar a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

El artículo 52.d) ET vigente durante el año 2015 es la norma que debemos aplicar, una vez avalada su constitucionalidad, sin que la derogación proyecte efectos hacia los despidos anteriores y sin que en el caso haya indicio o alegación alguna sobre la causalidad de las ausencias acaecidas.

Asimismo ha quedado claro que el periodo a examinar es el que discurre desde el 17 de noviembre de 2014 y el 16 de noviembre de 2015 (fecha de efectos del despido objetivo). La totalidad de las ausencias tomadas en cuenta por la empresa quedan comprendidas dentro de ese marco temporal (discurren entre el 20 de febrero y el 18 de septiembre de 2015).

Finalmente, la concurrencia del 25% de ausencias en cuatro meses discontinuos es una exigencia que refiere al bloque de los cuatro intervalos en cuestión, no necesariamente a cada uno de ellos. Puesto que cada uno de los meses se inicia el día 17 y concluye el 16, es claro que la sentencia recurrida yerra cuando opta por iniciar un cómputo mensual cada vez que se produce una ausencia.

La interpretación efectuada por la sentencia de contraste del repetido art. 52. d) ET resulta acorde a la doctrina explicitada y la actuación empresarial que sostiene el cómputo del periodo legamente establecido desde la fecha efectiva de la extinción del contrato de trabajo, junto al no cuestionamiento de las faltas de asistencia, abocaba a entender justificada la causa de despido y, por ende, su procedencia.

STS 26-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2351/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2351
Id Cendoj: 28079140012020100521
Nº de Recurso: 4405/2017
Nº de Resolución: 538/2020

Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Despido. Incongruencia: existencia. Incongruencia interna en tanto que en su fundamentación jurídica la Sala a quo admite que el periodo de antigüedad computable a efectos de calcular la indemnización por despido es el postulado por la parte recurrente, pero no lo expresa ni refleja en el fallo correlativo, en el que la decisión sobre ese punto resulta inédita. Ningún pronunciamiento contiene al respecto, limitándose a desestimar in genere el recurso de suplicación formulado por la parte empresarial, cuando la exigencia de congruencia con el desarrollo argumental recogido en sede de fundamentación jurídica imponía entonces la correspondiente estimación parcial de dicho recurso.

Prueba: resulta bastante para justificar una situación económica negativa la aportación de las declaraciones tributarias de IVA. En definitiva, la suficiencia o no de las repetidas declaraciones en orden a la acreditación (art. 53.4.4 ET) de los resultados económicos ex Arts. 52 c) y 51.1 ET, determinantes de la razonabilidad del despido objetivo adoptado por la empleadora.

El descenso reiterado y notable, la disminución persistente de ingresos, se infiere de la simple lectura y la necesaria comparativa de los trimestres que contempla. Ha de concluirse así la acreditación de la causa económica que aquella invocaba, y, por ende, la procedencia del despido de la trabajadora, no carente de razonabilidad atendidas las circunstancias declaradas y lo prevenido en los arts. 52.c), 53 y 51.1 ET y 122.1 LRJS y la jurisprudencia que los interpreta

DISCAPACIDAD

STS 23-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2157/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2157
Id Cendoj: 28079140012020100476
Nº de Recurso: 3119/2017
Nº de Resolución: 496/2020
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER

Resumen: Discapacidad: exigencia contenida en el artículo 16.2 c) del mencionado RD 1368/1985, relativa a la necesidad de informe del equipo multiprofesional para despedir por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por las causas del artículo 51 ET y en número menor al previsto en el mismo. No debe hacerse constar en la carta de despido que la empresa solicitó el informe que no fue emitido por la administración correspondiente responsable de la configuración del mencionado equipo multiprofesional.

Tras un despido objetivo por defecto de forma y la posterior readmisión de la trabajadora, esta puede ser despedida, nuevamente -subsanaando los defectos formales- por las mismas causas alegadas en el primer despido.

DISCRIMINACION

STS 22-5-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 1736/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:1736
Nº de Recurso: 2684/2017
Nº de Resolución: 387/2020
Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY
SAHUN

Resumen: Discriminación por razón de discapacidad: inexistencia. Para analizar si existe o no la discriminación que en

este caso se achaca a la empresa, se hace necesario afirmar la condición de discapacitado del trabajador demandante. Y llegados a este punto los únicos datos de que se dispone son los de la existencia de dos periodos de incapacidad temporal en los que incurrió en los tres meses anteriores al despido, sin que conste las circunstancias o causas de las bajas. Se hace extremadamente difícil deducir de ello que en, efecto, nos encontremos ante una situación de "dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores", por más que conste una ulterior declaración de incapacidad permanente total del actor. Las garantías antidiscriminatorias no están condicionadas a la calificación legal de la capacidad laboral en los términos específicos de la legislación en materia de pensiones de Seguridad Social. Reitera y aplica doctrina:

No cabe sostener que, con carácter genérico, toda decisión ilícita de la empresa, como lo es el despido no justificado, constituye una lesión de derechos fundamentales cuando se dé la circunstancia de que afecta a un trabajador que hubiere estado en situación de IT previamente. Para que el despido pueda ser calificado de nulo, por discriminatorio, es preciso que dicho trabajador sufra algún tipo de discapacidad en los términos expresados en la definición antes transcrita.

Reitera y aplica doctrina: STJUE "Ring" en la STS/4a de 3 mayo 2016 (rcud. 3348/2014) y ha acudido a la que se desarrolla en la STJUE Daouidi en ocasiones posteriores (STS/4a de 22 febrero 2018 -rcud. 160/2016-, 15 marzo 2018 -rcud. 2766/2016- y 29 marzo 2019 -rcud. 1784/2017-

EJECUCION

STS 25-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2159/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2159
Nº de Recurso: 2577/2017
Nº de Resolución: 530/2020
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO
ASTABURUAGA

Resumen: Ejecución: en ejecución de sentencia que declaró el despido improcedente y, tras haber optado la empresa por la indemnización, el Juzgado procede a dictar auto despachando ejecución por el importe total de la indemnización. No procede que de dicho importe se descuente la indemnización que el trabajador percibió por extinción del contrato temporal que fue objeto del proceso.

EXTINCION DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

STS 18-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2168/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2168
Nº de Recurso: 893/2018 Nº de
Resolución: 480/2020

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen: Extinción del contrato por voluntad del trabajador: procede la extinción causal del contrato de trabajo cuando la empresa abona una parte de las retribuciones sin declarar ante los organismos competentes de la seguridad Social y de la Hacienda Pública.

A) La obligación de cotizar (art. 18 LGSS) no es genérica, sino que se corresponde con las bases definidas por la Ley (art. 19 LGSS). La base de cotización viene constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena (art. 147.1 LGSS).

B) Si la empresa oculta parte de las remuneraciones no solo desarrolla una conducta administrativamente sancionable (art. 23.b LISOS) sino que también perjudica a quien trabaja pues la mayoría de las prestaciones económicas se calculan en función de lo previamente cotizado (art. 161 LGSS).

C) Ese perjuicio proyecta sus efectos también sobre eventuales recargo de prestaciones (art. 164 LGSS) o prestaciones a cargo del Fondo de Garantía Salarial (art. 33 ET), entre otros aspectos.

D) La eventual conformidad de quien trabaja con esa conducta elusoria de las obligaciones hacia la Seguridad Social y la Hacienda Pública es inocua desde la perspectiva de la existencia de un incumplimiento. Los artículos 3.5 ET y 3 LGSS neutralizan el valor de los actos de disponibilidad en tales casos.

E) Además, la obligación de cotizar, de detraer la cuota obrera pesa sobre el sujeto pagador, no otro que la empresa (art. 142 LGSS) y son nulos todos los patos que alteren la base de cotización legalmente definida (art. 143 LGSS).

F) Que no conste en los recibos de salario la cantidad realmente percibida no solo es conducta sancionable (art. 7.3 LISOS) sino que dificulta la consecución de la finalidad perseguida por la Ley al

establecer esa obligación documental. En el presente caso, sin ir más lejos, buena parte de la actividad judicial ha debido dedicarse a esclarecer la retribución correspondiente a quienes demandan, precisamente por tal anomalía.

G) En suma: la ocultación documental de una parte del salario y a lo largo de un periodo muy dilatado; el incumplimiento del deber de cotizar a la Seguridad Social con arreglo a lo previsto legalmente; y la obtención de documentos de finiquito firmados pero que no se abonan, son claras manifestaciones de grave incumplimiento de las obligaciones empresariales respecto de sus demandantes.

FGS

STS 18-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2149/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2149

Nº de Recurso: 3689/2017

Nº de Resolución: 471/2020

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-
ATANCE

Resumen: FOGASA. El silencio administrativo positivo opera en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado. En la presente litis, el trabajador solicitó la prestación al Fondo cumplimentando el impreso proporcionado por ese organismo autónomo. En él no aparece ningún apartado relativo a la cantidad concreta reclamada. Pero sí que exige que se mencione la documentación que origina la prestación. El solicitante identificó el correspondiente procedimiento concursal, así como la resolución judicial y el acta de conciliación que concretaban la cantidad reclamada. Junto a dicha solicitud aparece un certificado del administrador del mentado concurso en el que sí que se cuantifica el crédito que ostenta el solicitante frente al

empleador, al igual que en el acto de conciliación judicial. Aunque al cumplimentar el impreso de solicitud no se haya concretado la cantidad, si aparece con claridad cuál era la cantidad reclamada al Fondo, constando en el expediente administrativo un certificado de un administrador concursal cuantificando los importes adeudados y los documentos procesales acreditativos de dichas deudas, ello no puede erigirse en obstáculo insalvable para su reclamación, debiendo desplegar sus efectos el silencio administrativo positivo.

STS 23-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2123/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2123
Nº de Recurso: 1536/2018
Nº de Resolución: 509/2020
Ponente: MARIA LUZ GARCIA
PAREDES

Resumen: FOGASA: el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) debe abonar al trabajador todo lo que reclama en demanda, aunque en la solicitud de la prestación de garantía salarial no haya expresado cuantía concreta y el Organismo dicta resolución fuera de plazo reconociendo las cantidades dentro de los límites legales por lo que debe responder. Debe entenderse que las cantidades reclamadas al FOGASA son las cuantías que obran en la documentación acreditativa de la deuda empresarial

STS 8-7-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2459/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2459
Nº de Recurso: 3537/2017
Nº de Resolución: 617/2020
Ponente: SEBASTIAN MORALO
GALLEGO

Resumen: FOGASA: puede oponer con éxito la excepción de prescripción de la acción frente a la solicitud de prestaciones

efectuada por el trabajador, una vez transcurrido más de un año desde el título judicial en el que se reconoce a su favor la deuda de la empresa, cuando en el procedimiento de ejecución se le había dado audiencia en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 276.1 y 2 de la LRJS, sin que hubiere efectuado alegación alguna. Recordemos que lo que el art. 276.1 LRJS dispone, es que "Previamente a la declaración de insolvencia, si el Fondo de Garantía Salarial no hubiere sido llamado con anterioridad, el secretario judicial le dará audiencia, por un plazo máximo de quince días, para que pueda instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designe bienes del deudor principal que le consten".

De lo que se desprende que esa audiencia tiene una concreta y específica finalidad, como presupuesto previo a la declaración de insolvencia de la empresa, y a los únicos efectos de que el FOGASA designe bienes del deudor o solicite en tal sentido las diligencias que a su derecho convenga, en aquellos supuestos en los que no hubiere sido llamado con anterioridad al proceso y no ostentara en consecuencia la condición de parte.

No cabe por lo tanto que pueda hacer valer en esta fase la posible prescripción de la acción de la que dispone el trabajador para solicitar el pago de las prestaciones de las que debe responder en caso de insolvencia empresarial, que conforme a lo dispuesto en el art. 33.7 ET "...prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones".

GARANTIA DE INDEMNIDAD

STS 29-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2329/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2329
Nº de Recurso: 2778/2017
Nº de Resolución: 540/2020
Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY
SAHUN

Resumen: Garantía de indemnidad: vulneración inexistente. si bien el actor fue cesado después de haber puesto en marcha una reclamación para ser considerado indefinido, lo cierto es que la conducta de la empresa no fue otra distinta que la que era perfectamente previsible con independencia de aquella reclamación. Como hemos indicado, el contrato del demandante tenía establecida fecha de finalización y a tal fecha se acogió la decisión empresarial extintiva, sin anteponer su decisión en virtud de la citada reclamación, ni variar lo que venía siendo su conducta habitual de extinguir los contratos temporales con arreglo las fechas inicialmente establecidas.

INCAPACIDAD TEMPORAL

STS 18-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2156/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2156
Nº de Recurso: 3302/2017
Nº de Resolución: 470/2020
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Incapacidad temporal: no procede la extinción de la prestación de incapacidad temporal por incomparecencia injustificada de la beneficiaria al reconocimiento médico que le había notificado mediante burofax con acuse de recibo no retirado, y no seguido de publicación oficial. El incumplimiento por la Mutua del trámite diseñado por el legislador a estos efectos determinó que

la beneficiaria de la prestación no estuviese adecuadamente citada, razón por la que su incomparecencia no puede calificarse de injustificada.

El cauce adecuado, tal y como hemos recordado en la STS de 9.05.2019 antes identificada y las que en ella se citan, cuando falla la notificación domiciliaria, o, cuando intentada la notificación, no se hubiese podido practicar, es el que articulaba el apartado 5 del repetido art. 59 de la LRJAPPAC, norma de jerarquía superior, y que da un paso más al exigir la citación en el Boletín Oficial.

Con nitidez se infiere de los preceptos reseñados - DA 50 LGSS de aplicación- al establecer, cuando concurren estas circunstancias, tal medio de citación (publicación en el BOE), con carácter exclusivo, sin que, por tratarse de un procedimiento de gestión de la prestación de IT, y no de desempleo, el legislador haya vedado su utilización o establecido la falta de validez de esa fórmula de comunicación o preceptuado una vía diferente. Recordemos también aquí que precedentemente hemos descartado la concurrencia de una actuación fraudulenta por parte de la beneficiaria, a diferencia de lo acaecido en otros asuntos (algunos expresamente citados) en los que la Sala alcanzó la convicción contraria.

Reitera doctrina: SSTS 9.05.2019, rcud 3427/2017, reiteramos el criterio expresado en la STS de 12.01.2017, rcud 3433/2015 y el resuelto por la STS de 12.01.2014, rcud 2433/2015.

JORNADA DE TRABAJO

STS 7-7-2020. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 208/2018
Nº de Resolución: 605/2020
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Tiempo de trabajo: el empleado en desplazamientos a los domicilios de los clientes. Es aplicable aquí la STJUE 10-09-2015, en cuyo FD 32 se afirma que, si los desplazamientos no se consideraran tiempo de trabajo, dejarían de ser el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de estos clientes, lo cual conduciría a que, se produciría la "desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores".

Consiguientemente, si el desplazamiento al domicilio del cliente es esencial para el despliegue de la actividad de la empresa, quien no podría instalar ascensores, mantenerlos o repararlos, si no desplazara a sus operarios, junto con los materiales y herramientas necesarias, al domicilio de los clientes con la consiguiente repercusión en la facturación de esos servicios, es claro que, dichos desplazamientos deben ser considerados tiempo de trabajo. También, cuando el desplazamiento se realiza desde el domicilio de los trabajadores, quienes se trasladan a sí mismos, junto con los materiales y herramientas necesarios en los vehículos proporcionados por la empresa, conforme a la planificación realizada por ésta, como admite la propia Thyssenkrupp con los trabajadores, que prestan servicios en los domicilios de los clientes, salvo en los municipios de San Sebastián y Éibar, no concurriendo razones objetivas y proporcionadas, que justifiquen el trato diferenciado a los trabajadores, que prestan servicios únicamente en los municipios mencionados.

En efecto, si el desplazamiento es tiempo de trabajo por las razones ya expuestas, no hay razón que justifique el trato diferenciado al colectivo afectado por el conflicto, porque sus desplazamientos se localicen exclusivamente en los

municipios reiterados y sean de menos distancia que los realizados por sus compañeros, puesto que, en ambos casos, el desplazamiento forma parte esencial de la actividad empresarial, sin el que no podría desempeñarse, tratándose, por tanto, de tiempo de trabajo. -No hay razón, por tanto, para considerar tiempo de trabajo a los desplazamientos de mayor distancia, puesto que, cuanto mayor sea la distancia mayor será el tiempo de cómputo de la jornada y menor cuanto más reducido sea el tiempo de desplazamiento.

JURISDICCION

STS 29-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2304/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2304
Nº de Recurso: 30/2019
Nº de Resolución: 543/2020
Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY
SAHUN

Resumen: Jurisdicción: existente. Pretensión de conflicto colectivo por la que el empresario pide la aplicación de la cláusula rebus sic stantibus a las cláusulas de un convenio colectivo. Con independencia de la resolución final que adopte la Sala de instancia en cuanto a la procedencia o no de aplicar la cláusula rebus sic stantibus a las obligaciones que surgen del convenio colectivo, no cabe negar competencia para conocer de la demanda de conflicto por parte de los órganos judiciales de la jurisdicción social.

LIBERTAD SINDICAL

STS 10-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 1977/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:1977
Nº de Recurso: 48/2019

Nº de Resolución: 429/2020
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Libertad sindical: Falta de legitimación de un afiliado para anular un Congreso. Elección y correlativa revocación no lo es mediante la participación directa y universal de los afiliados, de manera que tampoco cabrá atribuir la legitimación postulada en la actual demanda para, desde una posición exclusivamente individual, anular el congreso en el que no se ha sido delegado ni ostentado cargo de dirección o responsabilidad alguna en la estructura del sindicato (hecho conforme recogido en el HP 1o). De otro modo, no cabe afirmar que el actor ostente un derecho subjetivo o el interés legítimo para ejercitar la acción formulada que requiere aquel art. 17 LRJS

STS 30-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2326/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2326
Nº de Recurso: 4234/2017
Nº de Resolución: 553/2020
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER

Resumen: Libertad sindical: vulneración existente: firma de un impreso modelo por parte de un candidato a elecciones a representantes de los trabajadores que figura en la lista electoral de un sindicato, en el que renuncia al cargo obtenido para el caso de que el candidato se desvinculase del sindicato, durante el mandato electoral, caso de ser elegido.

MATERNIDAD

STS 30-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2348/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2348
Id Cendoj: 28079140012020100518

Fecha: 30/06/2020 Nº de Recurso:
1990/2018

Nº de Resolución: 561/2020
Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER

Resumen: prestación de maternidad: no tiene derecho a la prestación por maternidad el padre, afiliado al Régimen General de la Seguridad Social, cuando la madre ejerce como Abogada y se halla de alta en la Mutuality de la Abogacía, la cual le ha reconocido, por dicha circunstancia de maternidad, una prestación económica a tanto alzado.

RECURSO DE SUPPLICACION

STS 21-05-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 1876/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:1876
Nº de Recurso: 326/2018 Nº de Resolución: 383/2020
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Recurso de suplicación: no cabe frente a la movilidad geográfica del art40 ET (proceso especial del art.138 LRJS), pero sí frente a la movilidad que no implique cambio de residencia (proceso ordinario. Si la decisión cuestionada en autos no tiene cabida en la "movilidad" geográfica de que trata el art. 40 ET, es claro que tampoco le resulta aplicable la singularidad procedimental que regula el art. 138 LPL y su previsión [apartado 4] de que la sentencia que en tal materia se dice "no tendrá recurso y será inmediatamente ejecutiva". Podrá sostenerse de "lege ferenda" la incoherencia -aparente- que supone el hecho de que la movilidad geográfica propiamente dicha no tenga acceso al recurso de Suplicación y que -

contrariamente- sí lo tengan las manifestaciones del poder de dirección que comporten variación de destino sin cambio de residencia, pero sin perjuicio de que son perfectamente imaginables razones - contrapartidas y garantías- que justifican la diferenciación de tratamiento procesal [posibilidad de extinción indemnizada y necesarias consultas con los representantes de los trabajadores], lo cierto es que la falta de expreso mandato al respecto obliga de "lex data" a que haya de regir la norma general de recurribilidad (art. 189 LPL)".

Reitera doctrina: a STS IV 27.11.2007, rcd 4684/2006,

STS 23-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2003/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2003
Nº de Recurso: 229/2018 Nº de
Resolución: 492/2020
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Recurso de suplicación: es válida la modificación de los hechos probados, realizada en suplicación, con base en los hechos probados en otra sentencia dictada en otro procedimiento, que se incorporó a los autos con el recurso de suplicación con arreglo a lo dispuesto en el art. 233 LRJS. - SI EL art. 233 LRJS admite la inclusión de sentencias firmes, cuando resulten decisivas para la resolución del recurso de suplicación o de casación, habiéndose admitido, incluso, en casación unificadora, siempre que se cumplan los requisitos expuestos, es patente que dicha inclusión no sería inteligible, si no fuera viable para la revisión de los hechos probados de la sentencia recurrida,

STS 26-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2306/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2306

Nº de Recurso: 2979/2018
Nº de Resolución: 539/2020
Ponente: MARIA LUZ GARCIA
PAREDES

Resumen: Recurso de suplicación: Alta médica por incomparecencia a control por MCSS. Impugnado por vía de proceso ordinario. Es evidente que, de haberse seguido el de impugnación de alta médica, el art. 140.3 c), en relación con el art. 191 2 g), ambos de la LRJS, señala que la sentencia que se dicte en la impugnación de alta médica, que se rige por el procesal especial que allí se establece, no tendrá acceso al recurso. Ahora bien, también es claro que no estamos ante ese caso, sino que, como refiere la parte demandante, nos encontramos ante uno ordinario en el que se combate la extinción del derecho prestación.

Siendo ello así, no obstante, tampoco tendría acceso al recurso de suplicación la sentencia dictada en la instancia por cuanto que, reconociendo la parte demandante que el alta médica le fue dada el día 16 de mayo de 2017, resulta que lo que realmente se está combatiendo es el percibo de la IT correspondiente a un total 36 días que, atendiendo a que la base reguladora es de 41,25 euros día, no superaría los 3.000 euros.

Esto es, estaríamos dentro de las previsiones del art. 191.2 g) de la LRJS que, en relación con lo que dispone el art. 192.3 de dicho texto legal, permiten atender al contenido económico de lo reclamado que, en este caso, no supera aquel límite legal de acceso al recurso de suplicación.

REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL MAR

STS 18-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2117/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2117
Nº de Recurso: 148/2018 Nº de
Resolución: 478/2020
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Régimen Especial de Trabajadores del Mar: a efectos de la pensión de jubilación en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, para la aplicación de los coeficientes reductores, debe tomarse en cuenta todo el tiempo en que el actor estuvo prestando servicios para la Empresa "Ceferino Nogueira, S.A." (desde el 5.03.1980), con períodos en los que estuvo afiliado al Régimen General, y no o solo desde la fecha de la sentencia judicial que determinó su inclusión en el RETM (Sentencia del Juzgado de lo Social no 3 de Pontevedra de 28 de junio de 2004).

RESPONSABILIDAD PAGO PRESTACIONES

STS 22-5-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 1729/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:1729
Nº de Recurso: 4584/2017
Nº de Resolución: 398/2020
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER

Resumen: Responsabilidad en el pago de prestaciones: la mutua que asegura el resto de IT, es la entidad responsable del abono de la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en un supuesto en el que, tras haberse agotado el período máximo de aquélla prestación, la entidad gestora no resolvió en el plazo previsto de tres meses sobre la incapacidad permanente.

REVISION SENTENCIAS

STS 16-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2118/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2118
Nº de Recurso: 28/2019
Nº de Resolución: 465/2020
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER

Revisión de sentencias firmes: una sentencia penal absolutoria no implica que el despido disciplinario sea improcedente. "la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta". Tampoco existe violación del principio de presunción de inocencia, dado que, como ha reiterado el Tribunal Constitucional, rectificando su inicial jurisprudencia - entre otras, STC 30/1992, de 18 de marzo-la presunción de inocencia es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal, y ello porque de un lado, el despido no es más que una resolución contractual, y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal y, de otro, en que la consideración por los Tribunales Laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual, no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente.

Reitera doctrina: STS de 28 de septiembre de 2011, Rec. 26/2010- SSTs de 25 de febrero de 2004 (recurso 25/2002); de 5 de abril de 2005 (recurso 22/2004); de 26 de julio de 2006 (recurso 41/2004); de 7 de febrero de 2007 (recurso 19/2005); de 20 de abril 2009 (recurso 1/2008) y, más recientemente, de 10 de junio de 2014 (demanda revisión 19/2013); de 11 de noviembre de 2014 (demanda revisión 6/2014) y de 29 de abril de 2016 (recurso 10/2015)

VACACIONES

STS 18-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2113/2020 - ECLI:
ES:TS:2020:2113
Nº de Recurso: 33/2019
Nº de Resolución: 468/2020
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Vacaciones: se declara la no inclusión en la retribución de vacaciones de los conceptos de plus de transporte, pagas extraordinarias (junio, Navidad y asistencia), horas extraordinarias y plus festivo especial y plus festivo especial

Se declara el derecho de quienes perciban los conceptos y complementos no casados ni anulados seis o más meses de entre los once precedentes (en la misma proporción si la prestación de servicios fuese inferior), a que en la retribución de vacaciones se le abone el promedio satisfecho por tales conceptos.

Sintetiza doctrina: A la hora de determinar la retribución "normal o media" de las vacaciones, la negociación colectiva tiene capacidad reguladora y un "grado de discrecionalidad" -incluso "protagonismo" (STS 532/2018, 16 de mayo de 2018, rec. 99/2017)-, pero no puede llegar a la "distorsión" del concepto haciéndolo "irreconocible" (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015).

El concepto de retribución normal o media es un "concepto jurídico indeterminado y como tal ofrece" (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015):

"a).- Lo que se ha denominado "núcleo" - zona de certeza-, que parece debe integrarse, en su faceta "positiva" por los conceptos que integran la retribución "ordinaria" del trabajador individualizado, como por ejemplo, el salario base, los conceptos -complementos- debidos a "condiciones personales" del trabajador [antigüedad, titulación, idiomas...] y a circunstancias de la "actividad empresarial" [toxicidad; penosidad; peligrosidad...], que siempre son

percibidos por los trabajadores individualmente considerados; y en su faceta "negativa", por términos generales, los conceptos retributivos extraordinarios [con carácter general y sin perjuicio de su excepción en singulares circunstancias, los bonus; determinados incentivos; horas extraordinarias...]

"b).- El llamado "halo" -zona de duda-, que bien pudiera estar integrado por complementos atribuibles a circunstancias relativas al concreto "trabajo realizado" [esporádica nocturnidad; aislada turnicidad; las mismas horas extraordinarias, pero dotadas de una cierta reiteración ...], y cuya calificación - como retribución ordinaria o extraordinaria- dependerá de las circunstancias concurrentes [particularmente la habitualidad en su ejecución], y que es precisamente el punto en el que puede operar una cierta discrecionalidad de la negociación colectiva".

"Planteamiento, que por fuerza impone a los Tribunales un examen casuístico que en cada supuesto lleve a una conclusión que sea respetuosa con las prescripciones legales, nacionales y de la UE, pero a la vez satisfaga -y éste ha de ser el norte de la interpretación judicial- la finalidad de efectivo descanso que persigue la figura de vacaciones retribuidas" (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015).

a) La "habitualidad" (SSTS 496/2016, 8 de junio de 2016 y 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 112/2015 y 207/2015, respectivamente) en la realización del trabajo al que corresponde el concepto o complemento cuya inclusión en la retribución de las vacaciones se reclama, será, en consecuencia, un criterio determinante para resolver las dudas que se planteen en el obligado "examen casuístico" (SSTS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015 y 789/2016, 29 de septiembre de 2016, rec.

233/2015) y análisis "específico" a realizar (STJUE 22 de mayo de 2014, C-539/14). Y es también en esta zona de duda donde la negociación colectiva está llamada a ejercer su papel regulador adaptado a las específicas circunstancias concurrentes en el sector o en la empresa. Indicativo de la habitualidad es que el concepto se perciba mensualmente de forma reiterada.

b) Junto a la habitualidad, un segundo criterio será si el abono de un determinado concepto en la retribución de las vacaciones podría suponer una duplicidad o reiteración (un doble pago), lo que bien puede ocurrir en los conceptos de devengo anual que "ya retribuye(n) de por sí las vacaciones" (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015) y, por tanto, "ya se hubiera percibido la retribución de todo el año" (STS 496/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 112/2015).

c) El tercer criterio que aquí procede recordar de nuestra ya extensa jurisprudencia sobre la retribución de vacaciones, es que los conceptos en cada supuesto controvertidos se habrán de incluir en la retribución de las vacaciones, en su caso, únicamente respecto de los trabajadores que los perciban de forma habitual y no ocasional, ocasionalidad que, a falta de la deseable especificación en la negociación colectiva, la hemos cifrado en si se ha percibido en menos de seis meses de los once anteriores (SSTS 223/2018, 28 febrero 2018, rec. 16/2017, y 320/2019, rec. 62/2018).

d) Los últimos criterios que conviene recordar son, de un lado, el de la mayor

facilidad y accesibilidad probatoria empresarial (SSTS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015, 789/2016, 29 de septiembre de 2016, rec. 233/2015, 223/2018, 28 de febrero de 2018, rec. 16/2017, y 217/2019, de 14 de marzo, rec. 111/2018). Y, de otro, que sobre esta materia la jurisprudencia del TJUE que se ha citado afirma que no deben realizarse interpretaciones "restrictiva(s)", en orden a no disuadir el ejercicio efectivo del derecho a las vacaciones, y ello aunque no está de más recordar que, entre nosotros, el derecho a las vacaciones retribuidas es un derecho indisponible, "no sustituible por compensación económica" (artículo 38.1 ET) - excepto en caso de terminación de la relación laboral (artículo 7.2 Directiva 2003/88/CE)- y que se prohíbe expresamente la sanción consistente en "la reducción de la duración de las vacaciones" (artículo 58.3 ET).

VIUEDAD

STS 30-6-2020. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2293/2020 - ECLI:

ES:TS:2020:2293

Nº de Recurso: 3031/2018

Nº de Resolución: 562/2020

Ponente: MARIA LUZ GARCIA

PAREDES

Resumen: Viudedad: el complemento por mínimos para la pensión de viudedad del excónyuge no debe calcularse en atención al periodo de convivencia con el causante cuando no existe otro beneficiario de la misma



JURISPRUDENCIA

Tribunales Superiores de Justicia

**Sentencia de 688/2020, de 25 de junio de 2020.
Tribunal Superior de Justicia de Madrid**

Accede a la Sentencia

Sentencia dictada en Conflicto Colectivo por Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo en el que la parte actora impugna, como modificación sustancial colectiva, las concretas medidas adoptadas por la empresa respecto de los trabajadores que prestan servicios en la Comunidad de Madrid, a partir del día 11 de marzo, tanto anteriores como posteriores al Acuerdo marco alcanzado el 21.05.2020 entre Zara y los sindicatos mayoritarios en relación a las condiciones de seguridad y salud, de organización del trabajo motivadas por las excepcionales circunstancias relativas a la reanudación de la actividad comercial en la tiendas de Zara y Lefties en España.

La Sala, tras desestimar las excepciones de falta de competencia objetiva, falta de legitimación activa, falta de acción e inadecuación de procedimiento respecto de la alegación de vulneración de derechos fundamentales, y tras realizar un análisis riguroso de la normativa del estado de alarma y de la doctrina del Tribunal Supremo sobre lo que constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo, concluye que las decisiones empresariales adoptadas desde el 11 de marzo de 2020 no constituyen modificación sustancial de condiciones de trabajo, al encontrar cobertura en la normativa reguladora examinada y responder al ejercicio adecuado de un poder del poder de dirección y organización para el que se ha contado en todo momento con el comité de empresa a través de un verdadero proceso negociador.



JURISPRUDENCIA

Juzgados de lo Social



Sentencia de 5 de noviembre de 2019. Juzgado Social 1 Reus

Accede a la Sentencia

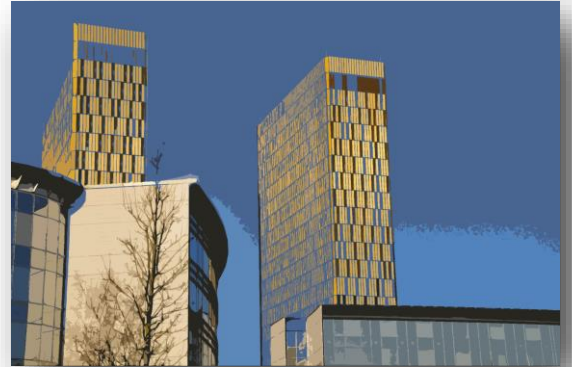
En esta Sentencia en materia de reclamación de prestación económica por riesgo durante la lactancia natural el magistrado estima la pretensión de la actora, tras examinar y aplicar la doctrina jurisprudencial sobre la inversión de la carga de la prueba en los supuestos en los que no se ha llevado a cabo una evaluación específica del riesgo a que estaba sometida la trabajadora embarazada elaborada a partir de la Sentencia dictada por el TJUE en fecha 19 de septiembre de 2018 en el asunto González Castro (C-41/2017).





JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea



PROTECCION DE DATOS PERSONALES

STJUE 9-7-2020 (C-272/19). Ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Artículo 267 TFUE — Concepto de “órgano jurisdiccional” — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Ámbito de aplicación — Artículo 2, apartado 2, letra a) — Concepto de “actividad no comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión” — Artículo 4, punto 7 — Concepto de “responsable del tratamiento” — Comisión de peticiones del Parlamento de un Estado federado de un Estado miembro — Artículo 15 — Derecho de acceso del interesado»

En el asunto C-272/19, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgericht Minden (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Wiesbaden, Alemania), mediante resolución de 27 de marzo de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 1 de abril de 2019, en el procedimiento entre VQ y Land Hessen,
el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

El artículo 4, punto 7, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que, en la medida en que una comisión de peticiones del Parlamento de un Estado federado de un Estado miembro determina, sola o junto con otros, los fines y los medios del tratamiento, esa comisión debe calificarse de «responsable del tratamiento» a efectos de dicha disposición, de modo que el

tratamiento de datos personales efectuado por la mencionada comisión está comprendido en el ámbito de aplicación de dicho Reglamento, en particular de su artículo 15.

STJUE 16-7-2020 (C-311/18). Ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículos 7, 8 y 47 — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 2, apartado 2 — Ámbito de aplicación — Transferencias de datos personales a terceros países con fines comerciales — Artículo 45 — Decisión de adecuación de la Comisión — Artículo 46 — Transferencias mediante garantías adecuadas — Artículo 58 — Facultades de las autoridades de control — Tratamiento de los datos transferidos por parte de las autoridades públicas de un tercer país con fines de seguridad nacional — Apreciación de la adecuación del nivel de protección garantizado en el país tercero — Decisión 2010/87/UE — Cláusulas tipo de protección para la transferencia de datos personales a terceros países — Garantías adecuadas ofrecidas por el responsable del tratamiento — Validez — Decisión de Ejecución (UE) 2016/1250 — Adecuación de la protección garantizada por el Escudo de la Privacidad Unión Europea-Estados Unidos — Validez — Reclamación de una persona física cuyos datos fueron transferidos de la Unión Europea a Estados Unidos» En el asunto C-311/18, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la High Court (Tribunal Superior, Irlanda), mediante resolución de 4 de mayo de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de mayo de 2018, en el procedimiento entre Data Protection Commissioner y Facebook Ireland Ltd, Maximilian Schrems, con intervención de: The United States of America, Electronic Privacy Information Centre, BSA Business Software Alliance Inc., Digitaleurope, virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

- 1) El artículo 2, apartados 1 y 2, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que está comprendida dentro del ámbito de aplicación de ese Reglamento una transferencia de datos personales realizada con fines comerciales por un operador económico establecido en un Estado miembro a otro operador económico establecido en un país tercero, a pesar de que, en el transcurso de esa transferencia o tras ella, esos datos puedan ser tratados por las autoridades del país tercero en cuestión con fines de seguridad nacional, defensa y seguridad del Estado.
- 2) El artículo 46, apartados 1 y apartado 2, letra c), del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que las garantías adecuadas, los derechos exigibles y las acciones legales efectivas requeridas por dichas disposiciones deben garantizar que los derechos de las personas cuyos datos personales se transfieren a un país tercero sobre la base de cláusulas tipo de protección

de datos gozan de un nivel de protección sustancialmente equivalente al garantizado dentro de la Unión Europea por el referido Reglamento, interpretado a la luz de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. A tal efecto, la evaluación del nivel de protección garantizado en el contexto de una transferencia de esas características debe, en particular, tomar en consideración tanto las estipulaciones contractuales acordadas entre el responsable o el encargado del tratamiento establecidos en la Unión Europea y el destinatario de la transferencia establecido en el país tercero de que se trate como, por lo que atañe a un eventual acceso de las autoridades públicas de ese país tercero a los datos personales de ese modo transferidos, los elementos pertinentes del sistema jurídico de dicho país y, en particular, los mencionados en el artículo 45, apartado 2, del referido Reglamento.

- 3) El artículo 58, apartado 2, letras f) y j), del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que, a no ser que exista una decisión de adecuación válidamente adoptada por la Comisión Europea, la autoridad de control competente está obligada a suspender o prohibir una transferencia de datos a un país tercero basada en cláusulas tipo de protección de datos adoptadas por la Comisión, cuando esa autoridad de control considera, a la luz de todas las circunstancias específicas de la referida transferencia, que dichas cláusulas no se respetan o no pueden respetarse en ese país tercero y que la protección de los datos transferidos exigida por el Derecho de la Unión, en particular, por los artículos 45 y 46 del mencionado Reglamento y por la Carta de los Derechos Fundamentales, no puede garantizarse mediante otros medios, si el responsable o el encargado del tratamiento establecidos en la Unión no han suspendido la transferencia o puesto fin a esta por sí mismos.
- 4) El examen de la Decisión 2010/87/UE de la Comisión, de 5 de febrero de 2010, relativa a las cláusulas contractuales tipo para la transferencia de datos personales a los encargados del tratamiento establecidos en terceros países, de conformidad con la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, en su versión modificada por la Decisión de Ejecución (UE) 2016/2297 de la Comisión, de 16 de diciembre de 2016, a la luz de los artículos 7, 8 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales no ha puesto de manifiesto la existencia de ningún elemento que pueda afectar a la validez de dicha Decisión.
- 5) La Decisión de Ejecución (UE) 2016/1250 de la Comisión, de 12 de julio de 2016, con arreglo a la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la adecuación de la protección conferida por el Escudo de la Privacidad UE-EE. UU., es inválida.

SEGURIDAD SOCIAL MIGRANTES

STJUE 16-7-2020 (C-610/18). [Ir al texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Trabajadores migrantes — Seguridad Social — Legislación aplicable — Reglamento (CEE) n.º 1408/71 — Artículo 14, punto 2, letra a) — Concepto de “persona que forma parte del personal itinerante de

una empresa” — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 13, apartado 1, letra b) — Concepto de “empleador” — Conductores de vehículos de transporte por carretera que ejercen normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros o Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) — Conductores de vehículos de transporte por carretera que han celebrado un contrato de trabajo con una empresa pero que están sometidos al poder de dirección efectivo de otra empresa establecida en el Estado miembro de residencia de los conductores — Determinación de la empresa que tiene la condición de “empleador”» En el asunto C-610/18, 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 20 de septiembre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de septiembre de 2018, en el procedimiento entre AFMB Ltd y otros y Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank,

El Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 14, punto 2, letra a), del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) n.º 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, y modificado por el Reglamento (CE) n.º 631/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, y el artículo 13, apartado 1, letra b), inciso i), del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, deben interpretarse en el sentido de que el empleador de un conductor de vehículos de transporte internacional por carretera, a efectos de estas disposiciones, es la empresa que ejerce el poder de dirección efectivo sobre dicho conductor, por cuya cuenta corren de hecho los correspondientes costes salariales y que dispone de la facultad efectiva para despedirlo, y no la empresa con la que el conductor ha celebrado un contrato de trabajo y que figura formalmente en ese contrato como empleador del conductor.

TIEMPO DE TRABAJO

STJUE 16-7-2020 (C-658/18). Ir al texto

Procedimiento prejudicial — Admisibilidad — Artículo 267 TFUE — Concepto de “órgano jurisdiccional nacional” — Criterios — Política social — Directiva 2003/88/CE — Ámbito de aplicación — Artículo 7 — Vacaciones anuales retribuidas — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusulas 2 y 3 — Concepto de “trabajador con contrato de duración determinada” — Jueces de

paz y jueces de carrera — Diferencia de trato — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Concepto de “razones objetivas”»

En el asunto C-658/18, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Giudice di pace di Bologna (Juez de Paz de Bolonia, Italia), mediante resolución de 16 de octubre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de octubre de 2018, en el procedimiento entre UX y Governo della Repubblica italiana, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

- 1) El artículo 267 TFUE debe interpretarse en el sentido de que el Giudice di pace (Juez de Paz, Italia) está comprendido en el concepto de «órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros», a efectos de dicho artículo.
- 2) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que un juez de paz que, en el marco de sus funciones, realiza prestaciones reales y efectivas, que no son meramente marginales ni accesorias, y por las que percibe indemnizaciones de carácter retributivo, puede estar comprendido en el concepto de «trabajador», a efectos de dichas disposiciones, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que se recoge en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», que figura en esta disposición, puede englobar a un juez de paz, nombrado para un período limitado, que, en el marco de sus funciones, realiza prestaciones reales y efectivas, que no son meramente marginales ni accesorias, y por las que percibe indemnizaciones de carácter retributivo, extremo que corresponde comprobar al juez remitente.

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que se recoge en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no establece para el juez de paz el derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones anuales retribuidas, como el establecido para los jueces de carrera, en el supuesto de que el juez de paz esté comprendido en el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 2, apartado 1, de dicho Acuerdo Marco y se encuentre en una situación comparable a la de un juez de carrera, a menos que tal diferencia de trato esté justificada por las diferencias en las cualificaciones requeridas y la naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir dichos jueces de carrera, extremos que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

VACACIONES

STJUE 25-6-2020 (C-762/18 y C-37/19). Ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Trabajador ilícitamente despedido y readmitido en sus funciones mediante resolución judicial — Exclusión del derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre el despido y la readmisión — Inexistencia del derecho a compensación financiera por las vacaciones anuales no disfrutadas en dicho período en caso de posterior extinción de la relación laboral»

En los asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19,

que tiene por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Rayonen sad Haskovo (Tribunal de Primera Instancia de Haskovo, Bulgaria) (asunto C-762/18) y por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia) (asunto C-37/19), mediante resoluciones de 26 de noviembre y de 27 de noviembre de 2018, recibidas en el Tribunal de Justicia el 4 de diciembre de 2018 y el 21 de enero de 2019, respectivamente, en los procedimientos entre QH y Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, con intervención de: Prokuratura na Republika Bulgaria (asunto C-762/18), y entre CV e Iccrea Banca SpA (asunto C-37/19), el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

- 1) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión, debido a que, durante ese período, dicho trabajador no ha realizado un trabajo efectivo al servicio del empleador.
- 2) El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual, en caso de extinción de una relación laboral después de que el trabajador afectado haya sido ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, dicho trabajador no tiene derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión.

JURISPRUDENCIA



Tribunal Europeo de Derechos Humanos



DERECHO A NO SER PRIVADO DE LIBERTAD

STEDH 16-7-2020 (Yunusova C. Azerbadjan). [Ir al texto](#)

Art. 18 • Restricción para fines no autorizados • Detención de defensores de derechos humanos con el propósito de silenciarlos y castigarlos por sus actividades de ONG

Art. 5 § 1 • Privación ilegal de libertad de los solicitantes en un aeropuerto en el contexto de un proceso penal contra un tercero • Arresto y detención en ausencia de una "sospecha razonable" de que los solicitantes hayan cometido un delito penal

Art. 5 § 4 • Falta de revisión judicial adecuada de la legalidad de la detención

Art. 6 § 2 • Presunción de inocencia • Comunicado de prensa de las autoridades emitido poco después del arresto de los solicitantes y que contiene una declaración de culpabilidad

Art. 8 • Respeto por la vida privada, el hogar y la correspondencia • Intrusión

injustificada de un agente de policía masculino en el baño, lo que resulta en que una solicitante se exponga a él en un estado de desnudez • Falta de objetivos legítimos para la búsqueda del hogar y la oficina, inspección de equipaje y confiscación de documentos

Art. 1 P1 • Control del uso de la propiedad • Congelación ilegal de las cuentas bancarias de los solicitantes en el contexto de un proceso penal contra un tercero

Art. 13 (+ Art. 1 P1 y Art. 2 P4) • Recurso efectivo • Incautación de pasaportes y congelación de cuentas bancarias por parte de las autoridades investigadoras que no son susceptibles de revisión judicial.

Art. 34 • Dificultad para el ejercicio del derecho de solicitud • Impedimentos a la comunicación entre los solicitantes y su representante cuya licencia para ejercer la abogacía había sido suspendida

DERECHO AL RECURSO

STDH 30-6-2020 (Sachetti C. España). [Ir al texto](#)

Resumen: Derecho a una segunda instancia frente a resoluciones sancionadoras (art. 2 Protocolo nº 7 CEDH). Violación existente.

El solicitante, Martin Saquetti Iglesias, es un ciudadano español que nació en 1948. Vive alternativamente en Madrid (España) y Buenos Aires (Argentina). El Sr. Saquetti Iglesias denunció que los tribunales superiores se habían negado a revisar una resolución administrativa que lo sancionó por no declarar una suma de dinero mientras pasa por la aduana en Aeropuerto de Madrid-Barajas.

En marzo de 2011, el departamento de aduanas e impuestos especiales revisó el equipaje del Sr. Saquetti Iglesias antes de embarcar en un vuelo de España a Buenos Aires. Descubrieron una suma de 154.800 euros (EUR), que le fueron confiscados, salvo 1000 euros.

En agosto de 2011, la Dirección General de Hacienda y Política Financiera del Ministerio de economía impuso una multa al Sr. Saquetti Iglesias equivalente al monto total confiscado.

En octubre de 2011, el Sr. Saquetti Iglesias interpuso un recurso administrativo, que fue desestimado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. La sentencia del Tribunal Superior declaró que el caso no era susceptible de recurso de casación debido a una reforma reciente a la Ley de Jurisdicción Contencioso Administrativa, que aumenta la cantidad mínima para apelaciones sobre infracciones de normas sustantivas de EUR 150,000 a EUR 600,000. El Señor Saquetti Iglesias interpuso un recurso de amparo, que fue desestimado por el Tribunal Constitucional por el motivo que el solicitante no había proporcionado una justificación

suficiente de la la relevancia constitucional del caso.

Basándose en el artículo 2 del Protocolo núm. 7 (derecho de apelación en materia penal) del Convenio, el Sr. Saquetti Iglesias se quejó de que no había podido obtener una revisión de un tribunal superior de sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Violación existente

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 9-7-2020 (Y.T. c. Bulgaria). Ir al texto

Art. 8 • Respeto por la vida privada • Negativa injustificada a otorgarle a un transexual su reasignación de sexo en el registro del estado civil a pesar de que su identidad física y social y familiar se modificó durante mucho tiempo

Marco legal que permite examinar en esencia el solicitud de conversión sexual, incluso en ausencia de un procedimiento específico a este respecto • No hay violación de la integridad física del demandante debido al hecho de que no puede realizar una cirugía sin un reconocimiento previo de su conversión sexual por decisión judicial

Preservación del principio de indisponibilidad del estado de las personas, la fiabilidad y la coherencia del estado civil que justifica el establecimiento de procedimientos rigurosos para verificar las motivaciones profundas de una solicitud de cambio legal de identidad • Falta de razonamiento de los tribunales en cuanto a la naturaleza exacta del interés general que justifica la negativa y el equilibrio de este interés con el derecho

del demandante para el reconocimiento de su identidad sexual • Recomendaciones emitidas por organismos internacionales sobre medidas para permitir el cambio de nombre y sexo en documentos oficiales de manera rápida, transparente y accesible

STEDH 16-7-2020 (D. c. Francia). Ir al texto

Art. 8 • Respeto a la vida privada • Obligación constituir adopción para el reconocimiento de la maternidad de niños nacidos por gestación subrogada (GPA) • Ausencia de injerencia desproporcionada con los derechos del niño solicitante, teniendo en cuenta la duración razonable de los procedimientos para la adopción plena del hijo del cónyuge (4 meses en promedio). Validez a pesar del hecho de que la madre prevista también es la madre genética

Art. 14 (+ Art. 8) • Discriminación • Diferencia de trato justificada de manera objetiva y razonable • Examen por el Tribunal limitado al ángulo de comparación planteado por los solicitantes (niños franceses nacidos en el extranjero de un GPA / otros niños Francés nacido en el extranjero)

DISCRIMINACION

STEDH 30-6-2020 (Popovich y otros c. Serbia). Ir al texto

Resumen: Derecho de propiedad (art.1 Protocolo nº 1 CEDH). Violación inexistente.

El caso se refería a la queja de los solicitantes de que la legislación nacional sobre prestaciones por discapacidad para los paraplégicos fue

discriminatoria. Alegaron en particular que civiles paraplégicos como ellos mismos recibieron menos prestaciones que los veteranos de guerra con la misma discapacidad.

El Tribunal consideró en particular que la elección hecha por el legislador serbio de variar la disposición de prestaciones para paraplégicos, en función de si eran civiles o veteranos de guerra, no fue carente de fundamento razonable. Esa elección se había basado en motivos relevantes y suficientes, a saber, las distintas formas en que los dos grupos habían sufrido sus heridas. Veteranos de guerra discapacitados fueron heridos en el cumplimiento del deber, lo que implica un mayor riesgo y más dificultades para obtener reparación, mientras que los civiles discapacitados, como los demandantes, resultaron heridos en accidentes y tuvieron acceso a otras prestaciones, no necesariamente disponibles para todos los veteranos de guerra.

PROHIBICION DE ESCLAVITUD

STEDH 25-6-2020 (SM vs Croacia)

Ir al texto

Prohibición de esclavitud y trabajos forzados. Trata de seres humanos:(art.4 CEDH) Violación existente:

Defectos significativos en la respuesta procesal nacional a denuncias verosímiles de trata de personas y prostitución forzada, respaldados por indicios: violación existente.

Hechos: el solicitante presentó una denuncia penal contra T.M., un ex policía, alegando que la había forzado física y psicológicamente a prostituirse.

Posteriormente, el policía fue acusado de obligar a alguien a prostituirse, como un delito agravado de organización de la prostitución. En 2013, el tribunal penal lo absolvió con el argumento de que, aunque se había establecido que había organizado una red de prostitución en la que había reclutado a la demandante, no se había establecido que la hubiera obligado a prostituirse. Solo había sido acusado por la forma agravada del delito en cuestión y, por lo tanto, no podía ser condenado por la forma básica de organizar la prostitución. La apelación de la Oficina del Fiscal del Estado contra la decisión fue desestimada y la queja constitucional del solicitante fue declarada inadmisibles.

En una sentencia de 19 de julio de 2018 (véase la Nota informativa 220), una Sala del Tribunal sostuvo, por seis votos contra uno, que las autoridades estatales pertinentes no habían cumplido sus obligaciones procesales en virtud del Artículo 4. En particular, tampoco habían investigado en profundidad en todas las circunstancias relevantes, ni hizo ninguna evaluación del posible impacto del trauma psicológico en la capacidad del solicitante para relacionar de manera consistente y clara las circunstancias de su explotación.

El 3 de diciembre de 2018, el caso fue remitido a la Gran Cámara a solicitud del Gobierno.

Ley - Artículo 4:

El Tribunal aclaró ciertos aspectos de su jurisprudencia sobre la trata de personas con fines de explotación de la prostitución.

Trata de seres humanos y "explotación de la prostitución" en virtud del artículo 4

(i) La trata de personas cae dentro del ámbito del Artículo 4. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad de que, en las circunstancias particulares de un caso, una forma particular de conducta relacionada con la trata de personas pueda plantear un problema en virtud de otra disposición del Convención;

(ii) No era posible caracterizar la conducta o una situación como un problema de trata de personas, que entraba dentro del ámbito del artículo 4, a menos que los elementos constitutivos de la definición internacional de trata, en virtud de la Convención contra la trata y el Protocolo de Palermo, estuvieron presentes.

Los tres elementos constitutivos de ese crimen fueron: (1) una acción (lo que se hizo: reclutamiento, transporte, traslado, albergue o recepción de personas); (2) los medios (cómo se hizo: mediante amenaza o uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad, o la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona); (3) un propósito de explotación (por qué se hizo: esto incluye, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la eliminación de órganos). Era necesaria una combinación de los tres elementos constitutivos para que se estableciera el delito de trata con respecto a las víctimas adultas.

A ese respecto, desde la perspectiva del artículo 4, el concepto de trata de personas se relaciona con la trata de seres humanos tanto nacional como transnacional, independientemente de si

está relacionada o no con la delincuencia organizada;

(iii) La noción de "trabajo forzoso u obligatorio" en virtud del artículo 4 tenía por objeto proteger contra los casos de explotación grave, como la prostitución forzada, independientemente de si, en las circunstancias particulares de un caso, estaban relacionados con el contexto específico de la trata de personas. Cualquier conducta de este tipo podría tener elementos que la califiquen como "esclavitud" o "servidumbre" en virtud del Artículo 4, o podría plantear una cuestión en virtud de otra disposición de la Convención. En ese contexto, la "fuerza" podría abarcar las formas sutiles de conducta coercitiva identificadas en la jurisprudencia de la Corte sobre el Artículo 4, así como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en otros materiales internacionales;

(iv) La cuestión de si una situación particular involucra todos los elementos constitutivos de la "trata de personas" y / o daba lugar a una cuestión separada de prostitución forzada era una cuestión de hecho que debe examinarse a la luz de todas las circunstancias relevantes de un caso. El alcance de las obligaciones positivas de los Estados con respecto a la trata de personas y la prostitución forzada

La naturaleza y el alcance de las obligaciones positivas con respecto a la trata de personas y la prostitución forzada en virtud del artículo 4 se expusieron ampliamente en el caso de Rantsev v. Chipre y Rusia: (1) el deber de establecer un marco legislativo y administrativo para prohibir y sancionar trata de personas; (2) el deber, en ciertas circunstancias, de tomar medidas operativas para proteger a las víctimas, o posibles víctimas, de la trata;

y (3) una obligación procesal para investigar

PROHIBICION DE TORTURA Y TRATO DEGRADANTE

STEDH 2-7-2020 (N.H. y otros vs Francia). Ir al texto

Resumen: Prohibición de trato degradante (art.3 CEDH). Vulneración existente.

Demandantes de asilo que viven en las calles durante varios meses sin medios debido a demoras administrativas que les impiden acceder a las condiciones de acogida previstas por la ley: violación

Hechos - Los demandantes cinco adultos solicitantes de asilo en Francia fueron desamparados y obligados a dormir en la calle durante varios meses. Responsabilizan a las autoridades francesas, por un lado, por la imposibilidad en que se hallan, debido a su acción u omisiones deliberadas, de beneficiarse en la práctica del apoyo material y financiero previsto por la legislación nacional y de la Unión Europea (UE) para satisfacer sus necesidades básicas y, por otro lado, la indiferencia de las autoridades hacia ellas.

La obligación de proporcionar alojamiento o condiciones materiales decentes a los solicitantes de asilo pobres pesa sobre las autoridades del Estado demandado en cuestión según los términos de la legislación nacional que transpone la legislación de la UE, a saber, el " Directiva de asilo".

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



OIT NEWS

La OIT advierte de una crisis en relación con los migrantes dentro de la crisis de la COVID-19. **Ir al texto**

El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso entrará en vigor en junio de 2021. **Ir al texto**

La OIT celebrará una Cumbre Mundial virtual sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo. **Ir al texto**

Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo

Con un número tan alto de trabajadores que sufren las consecuencias psicológicas de la pandemia, la salud mental no puede seguir siendo un tabú. **Ir al texto**

Las organizaciones de trabajadores son esenciales para promover y poner en práctica las normas de la OIT sobre la violencia y el acoso

El diálogo social, incluida la negociación colectiva, sigue siendo un instrumento vital para que las organizaciones de trabajadores aboguen por la ratificación y aplicación de estas nuevas normas de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. **Ir al texto**

Ratificación por México del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Numerosos líderes mundiales hablarán en la Cumbre mundial virtual de la OIT sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo. **Ir al texto**

La COVID-19 y el sector marítimo

La OIT celebra el acuerdo sobre los derechos de la gente de mar frente a la COVID-19

Con cientos de miles de marinos varados en el mar debido a la pandemia, un nuevo acuerdo internacional los reconoce como trabajadores esenciales que deben ser protegidos. **Ir al texto**

Cumbre mundial virtual

La Cumbre Mundial de la OIT promueve el compromiso de forjar un mundo del trabajo mejor después de la pandemia de la COVID-19

Los dignatarios mundiales participantes en la cumbre debatieron diversas estrategias para que en el mundo del trabajo se aborden después de la pandemia de COVID-19 las vulnerabilidades que ha puesto de manifiesto el brote del virus, en particular, la falta de protección social, la economía informal, la desigualdad y el cambio climático. **Ir al texto**



ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

El Consejo de Ministros aprueba el Real Decreto ley que recoge el II Acuerdo Social en Defensa del Empleo. **Ir al texto**

Migraciones e Interior firman la Instrucción sobre el procedimiento para la expedición del documento de residencia a los nacionales de Reino Unido residentes en España. **Ir al texto**

Los menores extranjeros con fines de escolarización podrán prorrogar su estancia en España un curso académico más. **Ir al texto**

Arranca la Mesa de Diálogo Social para abordar las prestaciones de los trabajadores con varios contratos a tiempo parcial y de los que consumieron sus prestaciones sin estar afectados por ERTE

El secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey se ha reunido con los representantes de los sindicatos Comisiones Obreras (CC OO), Unión General de Trabajadores (UGT) y de las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la pequeña y mediana empresa (CEPYME) en la Mesa de Diálogo Social en materia de Desempleo. **Ir al texto**

Yolanda Díaz vincula Toledo con los valores de solidaridad, recuperación e innovación que representa la Economía Social en España. **Ir al texto**

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Efectos del COVID-19 en la EPA de este trimestre. **Ir al texto**

28 de abril de 2020

- La declaración del estado de alarma ha tenido importantes repercusiones sobre la EPA del primer trimestre de 2020, tanto en la realización de entrevistas como en las variables medidas. Aunque los efectos del COVID-19 sólo se han manifestado desde la semana 11 de las 13 de referencia de este trimestre, varios aspectos de la encuesta se han visto afectados:
- La ocupación ha bajado en 285.600 personas en el primer trimestre. Pero hay que tener en cuenta que esta cifra no incluye a los afectados por un ERTE con suspensión de empleo que, según la metodología de la EPA, se consideran ocupados mientras dicha suspensión sea inferior a tres meses.
- En cambio, la suspensión o la reducción de jornada de los trabajadores afectados por un ERTE, junto con la influencia de otros tipos de ausencias al trabajo, sí ha tenido reflejo en las horas efectivas de trabajo realizadas, que han disminuido un 4,25% respecto al cuarto trimestre de 2019.
- Por su parte, el paro ha aumentado en 121.000 personas. No obstante, es probable que muchos trabajadores que hayan perdido su empleo se hayan clasificado como inactivos (su número ha crecido en 257.500 este trimestre) debido a que no han podido cumplir con las condiciones de búsqueda de trabajo que la definición de paro de la EPA determina para que sean considerados parados.
- Se puede consultar de forma más extensa los efectos del estado de alarma sobre la EPA en la página 18 de esta nota de prensa, así como en el apartado específico de la página 9.

Índices de precios industriales. **Ir al texto**

Encuesta cuatrienal de estructura salarial (resultados provisionales). **Ir al texto**

Índices de comercio al por menor. **Ir al texto**

IPC (Indicador Adelantado). **Ir al texto**

IPCA (Indicador Adelantado). **Ir al texto**

Contabilidad Nacional Trimestral de España: principales agregados. **Ir al texto**
Primer trimestre de 2020. Avance

Principales resultados

- El PIB español registra una variación del $-5,2\%$ en el primer trimestre de 2020 respecto al trimestre anterior en términos de volumen. Esta tasa es 5,6 puntos inferior a la registrada en el cuarto trimestre.
- La variación interanual del PIB se sitúa en el $-4,1\%$, frente al $1,8\%$ del trimestre precedente.
- La contribución de la demanda nacional a la variación interanual del PIB es de $-4,3$ puntos, 5,6 puntos inferior a la del cuarto trimestre. Por su parte, la demanda externa presenta una aportación de 0,2 puntos, tres décimas inferior a la del trimestre pasado.
- El deflactor implícito del PIB aumenta un $1,3\%$ respecto al mismo trimestre de 2019, cuatro décimas menos que en el trimestre pasado.
- El empleo de la economía, en términos de horas trabajadas, registra una variación del $-5,0\%$ respecto al trimestre anterior. Esta tasa es de menor magnitud la de los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (del $-1,9\%$, lo que supone 2,8 puntos menos que en el cuarto trimestre) debido a la reducción que se observa en la jornadas medias a tiempo completo ($-3,1\%$).
- En términos interanuales, las horas trabajadas decrecen un $-4,2\%$, tasa 5,6 puntos inferior a la del cuarto trimestre de 2019. Por su parte, los puestos equivalentes a tiempo completo presentan una variación del $-0,6\%$, 2,6 puntos menos que en el cuarto trimestre, lo que supone un descenso de 102 mil puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo en un año.
- La variación interanual del coste laboral unitario se sitúa este trimestre en el $5,8\%$.

Índices de producción industrial. **Ir al texto**

Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo (IPC) Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) Junio 2020. **Ir al texto**

Efectos del COVID-19 en el IPC del mes de junio

- El 22 de junio ha finalizado el estado de alarma y la mayoría de los establecimientos comerciales han comenzado su actividad. Sin embargo se ha mantenido la recogida de precios por medios telemáticos debido a que la mayor parte del mes ha estado vigente la restricción de movimientos y la limitación de aforos en los establecimientos.
- En junio la mayoría de la cesta de productos del IPC ya está disponible para su adquisición por los hogares, a excepción de los artículos relacionados con el turismo y la asistencia a espectáculos deportivos y culturales. Por tanto, en el IPC de junio los procedimientos utilizados para la estimación de precios han dejado de utilizarse, volviendo a los métodos habituales, a excepción de en dichos artículos, donde se ha realizado una estimación adecuada para adaptarse a las necesidades de esta situación.
- Para el cálculo del IPC del mes de junio se han tenido que estimar el $12,4\%$ de los precios, que se corresponde con un $13,0\%$ de la ponderación del índice.

IPC/IPCA general

- El indicador adelantado del IPC sitúa su variación anual en el $-0,3\%$ en junio, seis décimas por encima de la registrada en mayo. Este aumento se debe, en su mayoría, a las subidas de los precios de los carburantes y combustibles y la electricidad, frente a las bajadas registradas en 2019. Por su parte, el IPCA incrementa su tasa anual seis décimas, y la sitúa en el $-0,3\%$.

Grupos especiales COVID-19

- Debido a la situación de confinamiento de los hogares por la COVID-19, el INE ha elaborado dos agregaciones especiales en las que se recoge el efecto en los precios de los bienes y servicios que la mayoría de los hogares han seguido consumiendo en la situación actual. Los precios de los productos incluidos en el Grupo especial bienes COVID-19 disminuyen un $0,2\%$ en junio respecto al mes anterior. Por su parte, los servicios COVID-19 registran una tasa mensual del $1,2\%$.
- Dentro de estos grupos especiales, cabe destacar el comportamiento de los precios de los alimentos, cuya tasa anual pasa del $3,5\%$ en mayo al $2,8\%$ en junio. Los alimentos frescos presentan una tasa del $4,2\%$, más de un punto por debajo de la del mes anterior, mientras que los alimentos envasados sitúan su tasa anual en el $2,0\%$, tres décimas por debajo de la de mayo.
- En el anexo de la página 4 de esta nota de prensa se puede consultar de forma más extensa el efecto del estado de alarma sobre la elaboración del IPC.

Índices de cifras de negocios en la industria. **Ir al texto**

Indicadores de actividad del sector servicios. **Ir al texto**

Encuesta anual de coste laboral. **Ir al texto**

Indicadores del Sector de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC)

Año 2017, **Ir al texto**

Principales resultados

- El volumen de negocios de las empresas del sector TIC alcanzó los 96.750,3 millones de euros en 2017, con un aumento del $7,4\%$ respecto al año anterior.
- El número de empresas del sector TIC que realizaron I+D se redujo un $4,6\%$ y se situó en 1.624.
- El déficit comercial de las empresas del sector TIC aumentó un $4,7\%$.

Contabilidad regional de España. Primera estimación

Ir al texto

CULTURA Y TRABAJO

Amaya OLIVAS DÍAZ

Magistrada Juzgado Social 1 de Madrid



LA VIDA SIN MAQUILLAJE

“¿Qué andas buscando?”

Una tierra a tu medida. Que te permita ser lo que sueñas ser. Y en eso, nadie puede ayudarte”¹.

La biografía de Maryse Conde (mujer nacida en 1937 en Guadalupe, capital de las Antillas), se nos revela como una de esas obras definidas por la verdad, por mucho que esta pueda ser incisiva o dolorosa.

En la primera parte, "Corazón que ríe, corazón que llora", Maryse recuerda su infancia: Una niña extremadamente inteligente es la menor de una familia de 8 hermanos, que se define a sí misma como una suerte de saga de "súper negros". Pertenecientes a la pequeña burguesía, los padres de la autora reproducen los estigmas de clase y tratan -a veces, de forma desesperada- de proteger a su descendencia frente a cualquier contrariedad.

Y es que esos, sus padres, conocieron bien la pobreza, habiendo sido ambos niños bastardos, con infancias marcadas por la vergüenza y la humillación ejercidas por familias de terratenientes blancos. Sólo su extraordinaria inteligencia les permitió salir de ese inframundo de servidumbre eterna y acceder a una educación superior. (La madre de Maryse se convirtió en una de las primeras maestras negras de su generación.)

El matrimonio logró situarse en un más que cómodo status social (fue la primera pareja negra en poseer un automóvil, una casa de dos plantas en la capital de Guadalupe, e incluso, una segunda residencia). Estos "éxitos" les condujeron a una actitud altiva respecto a las poblaciones subalternas, criando a sus hijos en la arrogancia e ignorancia respecto a la sociedad que les rodeaba.

¹ La traducción de las dos partes de la biografía de Maryse Condé son obra de Martha asunción Alonso. Ambos textos están publicados en Ed. Impedimenta (2019)

Asistimos así al tránsito de Marysé: de una infancia sobreprotegida a una mujer libre que viajó con 16 años a París para proseguir sus estudios.

Comienza lo que serán las señas de su vida “apátrida”: desde el eterno conflicto con su madre (marcado por un amor desmesurado devastado por la frialdad emocional recibida), la búsqueda de la propia identidad, en tanto que mujer y negra, o la incipiente maternidad, que se le revela como una suerte de “tela de araña protectora y devastadora al mismo tiempo” (en palabras de Louise Bourgeois).

Esta primera parte de la biografía acaba con una bellísima toma de conciencia y deseo de un lugar propio en el mundo: Marysé se despide de la soledad y se encuentra con la vida: La soledad se queda en una calle de París y ella la despide débilmente con la mano, pero “ingrata, ni siquiera la miró, ocupada como estaba en avanzar, deslumbrante, incauta, hacia el porvenir”.

“Ya no iremos al bosque, han cortado los laureles” Canción anónima

En “La vida sin maquillaje” se narra el periplo de la autora por distintos países de África, durante la década de los años 60 del siglo XX. De su mano, conocemos el auge del movimiento cultural de la negritud, la efervescencia de las teorías panafricanistas, y en definitiva, del “socialismo a la africana”, que tanta conmoción y posterior amargura causó en Marysé.

No se puede leer a la autora sin recordar el hondo hueco que provocó en su vida la lectura de los textos de Aimé Césaire y de Franz Fanon.

El primero fue el poeta que definió el concepto de “negritud”, reivindicando el componente de alienación cultural de las sociedades víctimas de las sociedades coloniales. Lo más significativo en su obra es el hecho de que los pretendidos discursos progresistas europeístas esconden una historia de violencia brutal sobre otros seres humanos. La riqueza se construyó (se construye) sobre raíces racistas y esclavistas.

Por su parte, Fanon ahonda en la psicopatología de la colonización. Bebiendo de las fuentes de su maestro Aimé, indagó en una pregunta que nos interpela, y que nos enlaza con las mejores corrientes del feminismo, entre otros movimientos: “Los negros adoptan los valores de los subyugadores blancos, lo que crea problemas que abarcan fenómenos tales como marginación y desigualdad social. Los subyugados tratan de superar su condición asumiendo el bagaje cultural de los subyugadores, pero al hacer esto, asumen normas racistas: lo que les lleva a sentimientos profundos de inseguridad e inferioridad. El “ser negro” no puede existir sin su complemento de “ser blancos”.

Sin pretender ahondar en las complejas discusiones que causó el discurso de “Los condenados de la tierra”, podemos intuir un paralelismo con la vivencia de Maryse, y de tantas otras personas en su batalla por la propia identidad: No soy yo: eres tu quien me construyes.

La autora enfrentó una serie de violentos episodios cuando confrontó las ideas de la negritud, como hermosa utopía, con la fea realidad. Nos dice, sin ambages: “El color no significaba nada. Tampoco los ritos: no eran más que una serie de automatismos, vaciados del sentido original, el corazón ni estaba ni iba a estar”.

Marysé se nos torna incómoda. Es ese niño pequeño que grita que el rey está desnudo en una multitudinaria manifestación aduladora. Es esa mujer que se grita a sí misma porque está soportando dosis de violencia que ni su mente, ni su cuerpo, ni su espíritu asimilan.

La autora se ve avocada al no ser. Cuando pregunta por qué debe ser más revolucionaria si se trenza el pelo mientras una epidemia de sarampión se lleva a los críos muertos de su barrio. Marysé no entiende por qué sus parejas son intelectuales de renombre que le obligan a abandonar a sus hijos en una parte segregada del piso.

Marysé acepta, y en su aceptar, un velo de muerte le cierra los ojos. Marysé yerra, sometiéndose.

Y sin embargo, sin embargo, la resiliencia, las ganas de ser: la literatura, única “matria” de los que escriben, la alquimia literaria transforma lo vivido en bálsamo creativo.

Sanadora ficción que escribió Marysé en su propio lenguaje: ni en francés, ni en ninguna lengua africana, ni en criollo.

Su voz, inalterable, su potente subjetividad, intacta, la defendió de la muerte, y nos llega, poderosa, heroica y altanera, rescatada de la muerte.

“...La pasión por la escritura me enfermó casi sin darme cuenta. No la compararé con una dolencia de origen misterioso, pues me ha procurado alegrías inmensas. Se asemeja más bien a una urgencia algo aterradora, cuyas causas nunca he sabido discernir”.

***Marysé comenzó a escribir con 42 años,
y en el 2018, recibió el Premio Nobel
Alternativo de Literatura por retratar en
su obra “los estragos del colonialismo
y el caos poscolonial con un lenguaje
preciso y al mismo tiempo devastador”***

El rincón de la contracultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov

Cine

Este mes: *Call me by your name* (130 min.) Dir. Luca Guadagnino. Producida por Guadagnino, Georges, Ivory, Morabito, Rosenman, Spears y Teixeira. Guion de James Ivory, basado en la Novela de André Aciman. 2017. [Trailer](#).



Premios Oscar y BAFTA al mejor guión adaptado. Disponible en plataformas: *Netflix, Amazon Prime Video*.

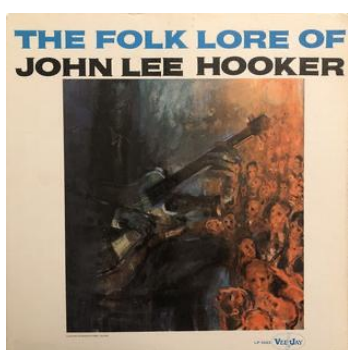
Qué tiene “*Call me by your name*” para haber dejado a sus espectadores devastados..., se preguntaba hace dos años el periodista Guillermo Alonso en *El País*, una semana después de su estreno en España. Pues bien, con dos años de retraso, y después del casi unánime aplauso de la crítica desde su ovacionado estreno en *Sundance* en 2017, ésta que suscribe puede afirmar que “devastado” es el término idóneo para explicar cómo te sientes una vez llegado el *The End*.

Devastación y nostalgia por un amor de verano en un contexto imposible de repetir; el verano de 1983, una época “*slow*” y “*detox*” bajo la óptica del año 2020; un marco donde los protagonistas disfrutaban de unas vacaciones a la antigua usanza, entre libros y música; baños en el río, paseos en bicicleta y fiestas de pueblo donde bailan, eso sí, una olvidable música disco italiana.

En ese contexto surge el primer gran amor del protagonista y todos -y todas- somos Elio, enamorado de una escultura de Praxíteles hecha carne. Imposible no conmoverse con esas primeras sensaciones de atracción feroz y derrota anticipada; donde el abismo del rechazo obliga a jugar a paso lento, reprimido y suspicaz buena parte del metraje. Pocas veces hemos contemplado y sufrido -disfrutado- tanto la letanía de ese primer amor juvenil que comienza por una incertidumbre disimulada con desdén y mordacidad, que aquí lo canalizamos en la figura de Timothée Chalamet. Una auténtica montaña rusa de sensaciones que va atravesando todas las etapas propias de un iniciático amor de verano.

EL CONTRAPUNTO. Aquí se reúnen dos grandes estrellas del universo cinematográfico. Primero, Timothée Chalamet, chico de moda con una más que prometedora carrera a pesar de su juventud (“Mujercitas”, “Lady Bird”, y protagonista del futuro biopic sobre Bob Dylan “Going electric”). Y James Ivory, guionista y director de “regreso a Howards End” o “una habitación con vistas”. La secuela está pendiente de comenzarse a rodar.

Blues/Rock/Soul. Los tres colores básicos...



Este mes: John Lee Hooker. “*The folk lore of John Lee Hooker*” (Vee-Jay, 1961. *Delta Blues*).

JL Hooker, referencia del blues acústico de entre los intérpretes que podríamos considerar “modernos”, describió la carrera típica de los héroes del género, emigrando de los campos de cultivo del sur (Misisipi) a las factorías automovilísticas de Chicago. Allí redondeaba su salario “de metalúrgico” con actuaciones en los suburbios (aunque quizá fuera al revés).

Hooker se caracterizó por un estilo recitado, sostenido en riffs de aparente rutina, interpretados normalmente sobre guitarra acústica, cuando no en una eléctrica semi-caja con apenas artificio. Fue tal su resistencia a contaminarse por las ventajas tecnológicas que proporcionaban los instrumentos nacidos en los 50’ -tendencia que sí cabe apreciar en Muddy Waters, por citar un contemporáneo-, que no resultó extraño ver dirigido su arte hacia los amantes del “folk”.

Precisamente, este LP que hoy presentamos pretendía abrirle camino dentro de un mercado no necesariamente “negro”, a la búsqueda de un público “exquisito” que había decidido confinar el *Delta Blues* dentro del casi intrascendente reducto del *folklore* norteamericano, negándole su sitio dentro de las expresiones *mainstream*. De alguna manera así fue, al menos hasta que llegara la invasión británica en 1965 y las bandas inglesas suscitaran en el mercado norteamericano una creciente curiosidad por descubrir a sus propios intérpretes.

Aunque “*The Folk Lore of JL Hooker*” naciera con la indicada intención -presenta dos temas grabados en vivo en el festival folk de Newport-, también introduce temas más urbanos, grabados con banda (batería, bajo) al gusto de la época. En cualquier caso, ese sonido más cooperativo encierra y encorseta a un autor cómodo entablando diálogos con su guitarra, orgulloso de conservar la pureza de un género nacido a base de cabalgar resacas a lomos de mecedoras solitarias envueltas en atardeceres anaranjados.

...y sus Derivados (combinaciones, permutaciones y perversiones).

Este mes The Stooges "Raw power" (Columbia, 1973; *Punk*)



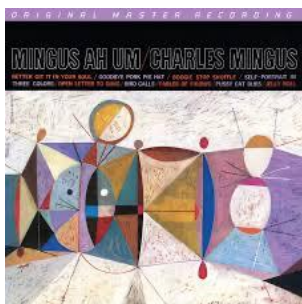
El otro día quisimos dejar claro que la influencia capital del *alternative rock* quedaba muy lejos de Liverpool y hoy intentaremos romper otra inercia que lleva a atribuir a los *Ramones* el estallido inicial del *punk rock*. Es posible que los falsos hermanos de *Queens* ayudaran a la proliferación del género y hasta hicieran el más memorable monumento a la desinhibición a la hora de afrontar el reto de subirse a un escenario sin tener ni idea de cómo tocar un instrumento (dicen que el único que sabía tocar algo era Joey, y eso era la batería, que siempre la aporreó otro), pero en 1975, año de su explosión en el CBGB del *Lower East Side*, el *punk*, aunque no estuviera "descubierto", ya estaba inventado.

Y como de inventores se trata hay que hablar de Iggy Pop y sus secuaces, conocidos como los *Stooges*, nacidos un día de Halloween de 1967, tras la resaca psicodélica del puñetero verano de los hippies. Los *Stooges* fueron un siniestro engendro propio de la fecha, apadrinado por otra banda seminal del rock (*MC5*), poco conocida ya, pero que dejó huella en otros proyectos de más predicamento como *Grand Funk Railroad*.

Si eres de los *Stooges* te habrás enfrentado al dilema sobre si "*Fun house*" (1970) o "*Raw Power*" (1973). Cierto que no hay por qué decantarse, pero el ser humano, aun en sus expresiones más extremas, está programado para preferir. "*Fun house*" es quizá más natural, más fresco, y variado, hasta incorporar momentos psicodélicos. "*Raw power*" está mejor acabado, se dispersa menos y cuenta con la producción de David Bowie, cuya deriva en aquella época tenía muy poco que ver con el *punk*, aunque no le hiciera ascos a untar carne de iguana con manteca de cacahuete.

Nosotros nos decantamos aquí por "*Raw Power*", precisamente por contribuir a la definición del género, recurriendo a un sonido más directo, uniforme en tempos y texturas, asolado por unas guitarras deliberadamente sucias y dominantes en la mezcla final, hasta el punto de enterrar a la sección rítmica -fórmula en la que *Oasis* (Manchester, no Liverpool) basará su sonido 20 años después-. Nada que ver con ese *crystalino* sonido *Ramones*, en el que bajo sale por la izquierda y la guitarra por la derecha (se sabe que Johnny era Republicano y como a Dee Dee le daría igual...).

Jazz/Experimental



Este mes: Charles Mingus. *“Mingus ah um”* (Columbia, 1959; *Post Bop*)

Segunda declinación, *Mingus Mingah Mingum*, retrato de un clasicismo jazzístico llamado a desaparecer antes de los 60; un tributo a los héroes de la anterior generación, como Ellington (*“Open letter to Duke”*), el también pianista Jelly Morton (*“Jerry Roll”*), el icono Charlie Parker (*“Bird calls”*), o el saxofonista Lester Young (*“Good bye pork pie hat”*), fallecido en fechas inmediatamente anteriores a la edición del LP.

Mingus (Nogales, AZ, 1922), con antecedentes familiares europeos y afroamericanos, supo combinar esa amalgama en el desarrollo de sus composiciones, incorporando a su Jazz influencias procedentes de la música clásica europea. Ello le ha servido para ser considerado uno de los principales impulsores de la llamada tercera ola (*Third stream*), caracterizada precisamente por eso. Un prejuicio racista le llevó a abandonar su primera opción por el violonchelo y sustituirlo por un instrumento menos brillante dentro del arte clásico como es el contrabajo, pero que contaría hasta ese momento con una extraordinaria tradición de intérpretes afroamericanos en el Jazz.

No es Mingus un bajista explosivo, ni partidario de exhibicionismos interpretativos sobre un instrumento que se presta a ciertas demasías. Sus fórmulas son sencillas, sacrificadas al contexto general de la obra, donde no destacan necesariamente los espacios para los “solos”, tan propios del *Cool*, del *Jazz modal* o del *Free*, emergente en 1960 y con el Mingus tuvo relaciones encontradas.

Destacaremos dentro de este LP dos temas. El primero de ellos homenajea a Lester Young, *“Good bye pork pie hat”*, pudiendo servir de introducción a este tema la versión que hizo Joni Mitchell para cerrar su LP de 1979 (en homenaje al propio Mingus), con Jaco Pastorius al bajo, acompañando al genio de Pennsylvania nada menos que Herbie Hancock y Wayne Shorter.

El segundo tema de los elegidos consiste en una versión instrumental de las *“Fables of Faubus”*, compuestas a modo de pieza cómica (en ocasiones parece la banda sonora para un episodio del Coyote y el Correcaminos), en oprobio del gobernador racista de Arkansas, empeñado aun en esas fechas en recurrir a la Guardia Nacional para evitar que la población negra asistiera al instituto de formación secundaria:







Oh, Lord, don't let 'em shoot us!
Oh, Lord, don't let 'em stab us!
Oh, Lord, no more swastikas!
Oh, Lord, no more Ku Klux Klan!

Y como el disparate no era la mera ensoñación de un paleta del Sur, Mingus introdujo en las fábulas algún verso suelto ya dirigido a otras instancias:

Faubus, Rockefeller, Eisenhower.
Why are they so sick and ridiculous?.



ENLACES DE INTERÉS

-  **Sobre el teletrabajo**
Accede al texto
-  **Entrevista con Unai Sordo sobre temas de actualidad**
Accede al texto
-  **Sobre el mundo post pandemia: la importancia de atender a la crisis climática, la igualdad y la justicia**
Accede al texto
-  **Sobre la huelga de los MIR**
Accede al texto
-  **Obituario de Juan Marsé**
Accede al texto
-  **Jugarse la vida o comer: sobre los temporeros**
Accede al texto



CARTA SOCIAL EUROPEA: ARTÍCULOS Y JURISPRUDENCIA DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Digesto de la carta social europea 2018. Partes I, II, III, IV.



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

10

ARTÍCULO 10. Derecho a la formación profesional

"Todos tienen derecho a los medios apropiados de formación profesional"

10.1 Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, las Partes se comprometen a proporcionar o promover, según sea necesario, la formación técnica y profesional de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, consultando a las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, y otorgar medios que permitan el acceso a la educación técnica superior y a la educación universitaria con el único criterio de la aptitud individual.

El derecho a la formación profesional debe garantizarse a todos.¹

Teniendo en cuenta la evolución de los sistemas nacionales que tiende a desdibujar la frontera entre la educación y la formación en todos los niveles para fusionarlos en un enfoque centrado en la adquisición permanente de conocimientos, el concepto de formación profesional que aparece en el artículo 10 §1 incluye formación inicial, es decir educación secundaria general y profesional, educación universitaria y educación superior no universitaria y formación profesional organizada por otros actores públicos o privados, incluida la educación continua, tratada en el contexto del párrafo 3 (véase infra) La educación universitaria y la educación superior no universitaria se asimilan a la formación profesional en la medida en que permiten a los estudiantes adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para el ejercicio de una profesión².

En tiempos de recesión económica, se debe enfatizar la importancia de la formación profesional, dando prioridad a los jóvenes que, por regla general, están particularmente afectados por el desempleo.³

Para proporcionar formación profesional, los Estados partes deben⁴:

- Proporcionar educación secundaria general y profesional, educación universitaria y educación superior no universitaria, así como otras formas de formación profesional⁵;
- Establecer puentes entre la educación profesional secundaria y la educación superior universitaria o no universitaria;
- Establecer mecanismos para la validación de los conocimientos y la experiencia profesional adquirida en el contexto de la formación / actividad profesional para obtener una cualificación o tener acceso a la educación general, la educación técnica superior y la educación universitaria.
- Tomar medidas para garantizar que las calificaciones obtenidas en educación secundaria general y educación superior general estén en línea con el objetivo de la integración profesional en el mercado laboral;
- Instituir mecanismos para el reconocimiento de las calificaciones obtenidas a través de la formación y educación profesional continua.

Deben otorgarse medios distintos de la ayuda financiera otorgada a los estudiantes (que es el tema del párrafo 5, ver más abajo) para facilitar el acceso a la educación superior técnica o universitaria con el único criterio de la aptitud individual.⁶ Para cumplir con esta obligación,^{7 8} es apropiado:

¹ Conclusiones I (1969), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§1

² Conclusiones 2003, Francia

³ Conclusiones IV (1975), comentario interpretativo sobre el artículo 10

⁴ Conclusiones 2003, Francia

⁵ Conclusiones 2007, Irlanda

⁶ Conclusiones I (1969), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§1

⁷ Conclusiones 2003, Francia

⁸ Conclusiones 2012, Ucrania

- para evitar las tasas de inscripción y otras tasas escolares que constituyen obstáculos financieros para ciertos candidatos;
- establecer estructuras educativas que faciliten el reconocimiento del conocimiento y la experiencia teóricos y prácticos, y permitan el paso entre diferentes tipos o niveles de educación.

Los principales indicadores⁹ para determinar el cumplimiento de esta disposición son la existencia de un sistema de educación y formación, su capacidad total (en particular, la relación entre el número de lugares ofrecidos para el entrenamiento y el número de candidatos) , la cantidad total gastada en educación y formación como porcentaje del PIB, la tasa de éxito de los jóvenes inscritos en la formación profesional y los estudiantes de educación superior, la tasa de empleo de los graduados de educación y el tiempo que les lleva obtener su primer trabajo calificado.

La igualdad de trato con respecto al acceso a la formación profesional debe garantizarse a los no nacionales.¹⁰ De conformidad con el Apéndice de la Carta, la igualdad de trato debe garantizarse a los nacionales de otras Partes que residen legalmente o trabajan regularmente en el territorio de la Parte interesada. Esto supone que no se exige ningún requisito de duración de la residencia de los estudiantes y aprendices que residen por cualquier motivo o están autorizados a residir, debido a sus vínculos con personas en una situación legal de estancia, en el territorio del país de la Parte interesada antes de comenzar su entrenamiento.

Lo mismo no se aplica a los estudiantes y aprendices que, al no tener dichos vínculos, ingresaron al territorio nacional con el único propósito de recibir formación. Con este fin, las condiciones de duración de residencia o empleo y / o la aplicación de una cláusula de reciprocidad son contrarias a las disposiciones de la Carta¹¹.

La formación profesional para personas con discapacidad se trata en virtud del artículo 15 de la Carta para los Estados Partes que han aceptado esta disposición¹².

10.2 Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, las Partes se comprometen a proporcionar o promover un aprendizaje y otros sistemas de formación para niños y niñas, en sus diversas ocupaciones.

⁹ Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§1

¹⁰ Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§1

¹¹ Conclusiones 2003, Eslovenia

¹² Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§1

Según el Artículo 10§2, los jóvenes tienen derecho a acceder a programas de aprendizaje y otras instalaciones de formación. El aprendizaje es una formación que puede basarse en un contrato de trabajo entre un empleador y un aprendiz e incluir educación vocacional; otros¹³ esquemas de formación pueden consistir en formación profesional en las escuelas.¹⁴ ¹⁵Estos tipos de la formación debe combinar teoría y práctica, y se debe mantener un contacto estrecho entre los establecimientos de formación y el mundo laboral¹⁶.

Los elementos que se tienen en cuenta para evaluar el aprendizaje son los siguientes: duración del aprendizaje y asignación de tiempo a la teoría y la práctica, selección de aprendices, selección y formación de docentes, terminación del contrato de aprendizaje¹⁷.

Los principales indicadores para determinar el cumplimiento de esta disposición son:

- la existencia de un sistema de aprendizaje u otras instalaciones de formación para jóvenes;
- la calidad de estos cursos de formación, es decir, el número de aprendices, la cantidad total de gastos, públicos y privados, relacionados con este tipo de formación, así como una oferta suficiente de lugares para satisfacer todas las demandas ¹⁸.

Se debe garantizar a los no nacionales la igualdad de trato en términos de acceso al aprendizaje y otras instalaciones de formación en las condiciones especificadas en el párrafo 1¹⁹. ²⁰

10.3 Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, las Partes se comprometen a garantizar o promover, según sea necesario:

a. medidas apropiadas y de fácil acceso para la formación de trabajadores adultos;

b. Medidas especiales para la reeducación profesional de los trabajadores adultos, que son necesarias por los avances técnicos o por una nueva orientación en el mercado laboral.

¹³ Conclusiones XIX-1 (2008), República Eslovaca

¹⁴ Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§2

¹⁵ Conclusiones 2003, Suecia

¹⁶ 707 Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§2

¹⁷ Conclusiones XVI-2 (2003), Malta

¹⁸ Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§2

¹⁹ Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa del Artículo 10§5 (es decir, Artículo 10§4 de la Carta de 1961)

²⁰ Conclusiones 2003, Eslovenia

El derecho a la formación profesional continua debe garantizarse a quienes trabajan y a los desempleados, incluidos los jóvenes desempleados. Los trabajadores que trabajan por cuenta propia también están cubiertos. El artículo 10§3 trata solo de las medidas de activación para los desempleados que se relacionan con la formación en sentido estricto, mientras que el artículo 1§1 trata de las medidas generales de activación para los desempleados. El concepto de formación profesional continua incluye la educación de adultos ²¹

Los principales indicadores que permiten determinar el cumplimiento de esta disposición, tanto para los que trabajan como para los desempleados, son los tipos de educación continua y formación profesional que se ofrecen en el mercado laboral, sistemas de formación destinados a determinadas categorías. personas - mujeres, p. ej.-, la tasa general de participación de los alumnos y su distribución por sexo, la proporción de empleados que reciben formación profesional continua y la cantidad total de gastos²².

Con respecto a las personas empleadas, el Estado debe proporcionar instalaciones para la formación y reeducación de los trabajadores adultos.²³ La existencia de estas medidas preventivas permite combatir la pérdida de cualificación de los trabajadores aún activos que corren el riesgo de caer en el desempleo debido a los desarrollos tecnológicos y / o económicos²⁴.

Con respecto a los desempleados, se les debe ofrecer formación profesional.²⁵ El impacto de las políticas implementadas por los Estados Parte se evalúa en términos de la tasa de activación (es decir, el número promedio anual de beneficiarios de medidas activas que antes estaban desempleados, dividido por el número de desempleados registrados y beneficiarios de medidas activas).

También se tienen en cuenta los siguientes elementos:²⁶

- existencia de legislación relativa al permiso de formación individual y características de estas disposiciones, en particular con respecto a la duración del permiso, su remuneración y la parte que toma la iniciativa;
- la distribución del costo de la formación profesional continua entre las autoridades públicas (estado u otras comunidades), el seguro de desempleo, las empresas y los hogares.

La igualdad de trato en términos de acceso a la formación profesional continua debe garantizarse a los no nacionales²⁷ en las condiciones especificadas en el párrafo 1.²⁸

²¹Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§3

²²Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§3

²³ Conclusiones XIX-1 (2008), España

²⁴ Conclusiones 2003, Italia

²⁵ Conclusiones XIX-1 (2008), Hungría

²⁶ Conclusiones 2003, Eslovenia

²⁷ Conclusiones IV (1975), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§3

²⁸ Conclusiones XVI-2 (2003), Addendum, Irlanda

10.4 Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, las Partes se comprometen a garantizar o fomentar, según sea necesario, medidas especiales para la readaptación y reinserción de los desempleados de larga duración.

De conformidad con el artículo 10§4, los Estados partes deben combatir el desempleo de larga duración mediante medidas de readaptación y reinserción. Los desempleados de larga duración son los que están desempleados durante doce meses o más²⁹

Los principales indicadores para determinar el cumplimiento de esta disposición son los tipos de medidas de formación y reciclaje que se ofrecen en el mercado laboral, la cantidad de personas que siguen este tipo de formación, con especial atención a los jóvenes desempleados de larga duración. -, y su impacto en la reducción del desempleo a largo plazo.

La igualdad de trato en términos de acceso a los planes de formación y reciclaje para los desempleados de larga duración debe garantizarse a los no nacionales en las condiciones especificadas en el apartado 1.

10.5 Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, las Partes se comprometen a fomentar el uso pleno de los medios previstos por las disposiciones apropiadas, tales como:

El artículo 10 (5) establece medidas fundamentales adicionales para que el acceso a la formación profesional sea efectivo en la práctica.

a. la reducción o abolición de todos los derechos y cargas;

Los Estados Partes deben garantizar que la formación profesional, tal como se define en el párrafo 1, sea gratuita o se encargue de reducir la participación financiera solicitada³⁰. De conformidad con el Apéndice de la Carta, debe garantizarse la igualdad de trato para los nacionales de otras Partes que residen trabajando legal o regularmente en el territorio de la Parte interesada. Esto implica que no se exija un requisito de duración de la residencia de los estudiantes o aprendices que, cualquiera que sea el título, no sea la de que el estudiante o aprendiz, hayan sido autorizados a residir o tengan la intención de residir, debido a sus vínculos con personas autorizadas a residir, en el territorio del país en cuestión antes de ingresar en la formación. Esto no se aplica a los estudiantes o aprendices que, sin tener dichos enlaces, ingresaron a este territorio con el único propósito de recibir capacitación.

²⁹ Conclusiones 2003, Italia 719 Conclusiones XVI-2 (2003), Addendum, Irlanda

³⁰ Conclusiones XVI-2 (2003), Reino Unido

b. la concesión de asistencia financiera en los casos apropiados;

El acceso a la formación profesional implica apoyo financiero, cuya importancia es tal que el ejercicio mismo del derecho a la formación profesional puede depender de él³¹. Todas las cuestiones relacionadas con el apoyo financiero para la formación profesional: hasta la educación superior, incluida la ayuda para programas de formación como parte de la política de empleo³², se tratan en el párrafo 4.³³ Los Estados Parte para proporcionar asistencia financiera universal, ya sea medios probados o adjudicados en función del mérito. En cualquier caso, debe ser accesible, al menos, a los necesitados³⁴ y tener un nivel suficiente.³⁵ Puede consistir en una beca o un préstamo a tasa preferencial. El número de beneficiarios y la cantidad de asistencia financiera también se tienen en cuenta para determinar el cumplimiento de esta disposición.³⁶

La igualdad de trato en términos de derechos y cargas, así como en términos de asistencia financiera, debe garantizarse a los no nacionales en las condiciones especificadas en el párrafo 1.³⁷

c. la inclusión en horas de trabajo normales de tiempo dedicado a cursos de capacitación adicionales tomados durante el empleo por el trabajador a solicitud de su empleador;

El tiempo dedicado a la capacitación adicional realizada a solicitud del empleador debe contarse como horas de trabajo normales. Formación adicional significa cualquier tipo de formación que pueda resultar útil para el trabajo que el trabajador actualmente tiene y que tiene como objetivo desarrollar habilidades. La misma no supone ninguna formación previa. La frase "durante el empleo" significa que el trabajador debe tener una relación laboral con el empleador que requiere formación en ese momento.

d. la garantía, mediante un control adecuado, en consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de la efectividad del sistema de aprendizaje y de cualquier otro sistema de formación para trabajadores jóvenes, y en general, protección adecuada para trabajadores jóvenes.

Los Estados Partes deberían evaluar los programas de formación profesional para trabajadores jóvenes, incluidos los aprendices. En particular, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben participar en el

³¹ Conclusiones VIII (1984), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§5

³² Conclusiones XVI-2 (2004), República Eslovaca

³³ Conclusiones XIV-2 (1998), Observación interpretativa sobre el Artículo 10§5

³⁴ Conclusiones XIII-1 (1993), Turquía

³⁵ Conclusión XVI-2 (2004), República Eslovaca

³⁶ Conclusiones XIV-2 (1998), Irlanda

³⁷ Conclusiones 2003, Eslovenia