Número 244

Mayo 2023

# JURISDICCIÓN SOCIAL

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

Juezas y Jueces
*para la* Democracia

Editorial

Artículos

Legislación

Negociación colectiva

Jurisprudencia

Organización Internacional del Trabajo

Administración del Trabajo y Seguridad Social

El rincón de la contracultura

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

COORDINACIÓN
Janire Recio Sánchez
Fátima Mateos Hernández

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

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Teresa Compairé

IMÁGENES
freepik.es
Wikipedia

ISSN
ISSN 2695-9321
MADRID
JURISDICCIÓN SOCIAL

EDITADO POR
Juezas y Jueces
para la Democracia

*Juezas y Jueces para la Democraciano se hace responsable de las opiniones expresadas por las autoras y autores de los articulos publicados en esta Revista.*

# ÍNDICE

EDITORIAL

ARTÍCULOS
La judicatura interina bajo la atenta mirada de la carta social europea
**Carmen ALCAYDE BLANES**
**Mercedes BENGOCHEA ESCRIBANO**
**Rosa MILÁN HERNANDEZ**
**Isabel GIMÉNEZ GARCIA**

El reconocimiento en la Ley de empleo de la incapacidad permanente como requisito previo para la consideración de la existencia de discapacidad
**Pedro TUSET DEL PINO**

LEGISLACIÓN
Estatal
Comunidades Autónomas

NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Estatal
Autonómica

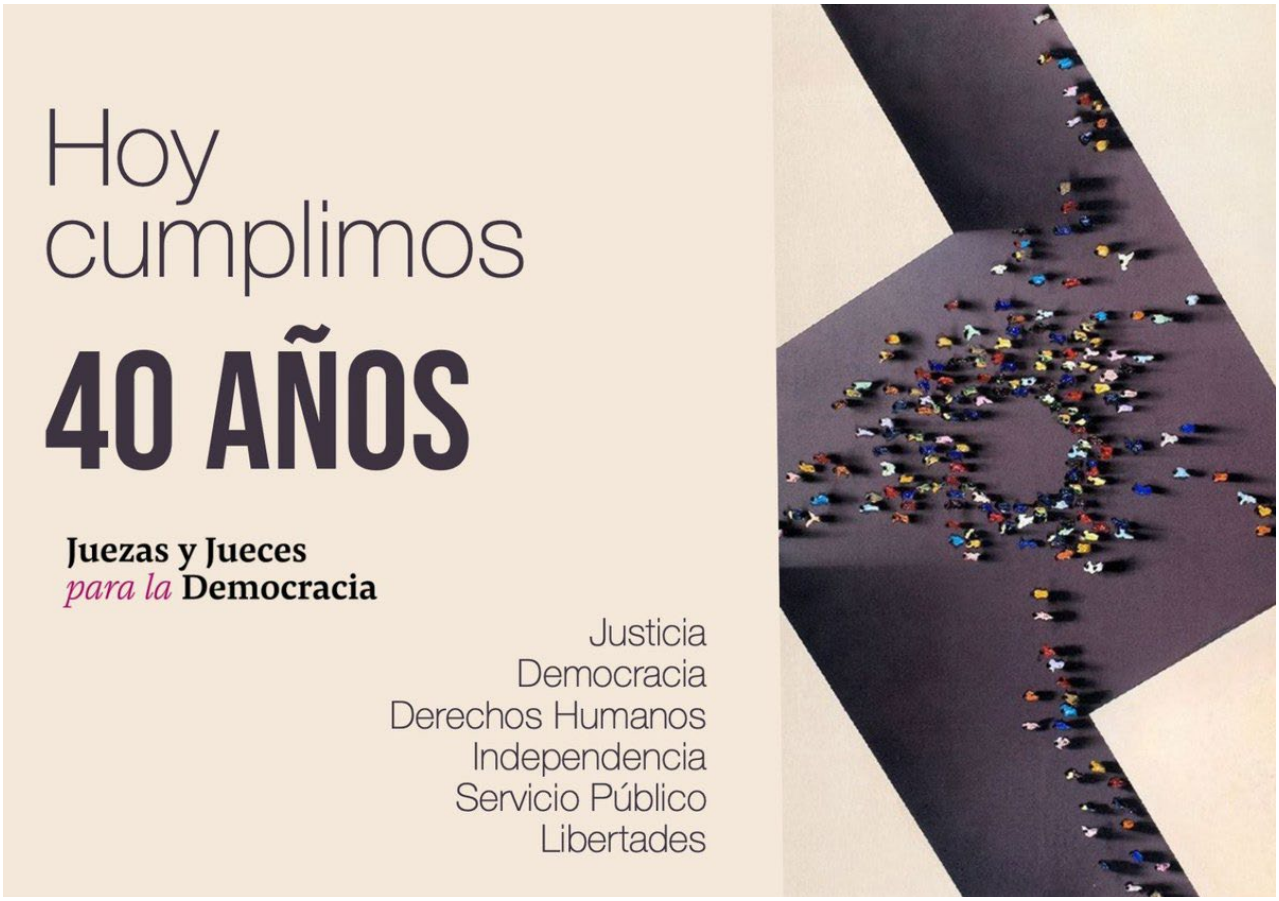
JURISPRUDENCIA
Tribunal Constitucional
Tribunal Supremo
Tribunales Superiores de Justicia
Juzgados de lo social
Tribunal de Justicia de la Unión Europea
Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

EL RINCÓN DE LA CONTRACULTURA

Portada Obra de: José Enrique Medina Castillo






# EDITORIAL

Este mes estamos de aniversario: el 28 de mayo nuestra asociación, Juezas y Jueces para la Democracia, cumplió 40 años. Cuarenta años de compromiso con la sociedad, la judicatura y la ciudadanía, trabajando cada día en defensa de las libertades, los derechos humanos, la democracia y la justicia, y procurando la mejora del servicio público esencial del que formamos parte.

Días antes se alcanzó el acuerdo de la mesa de retribuciones que ha permitido evitar el inicio de la huelga anunciada y que hubiera supuesto graves perjuicios a la administración de justicia y a la ciudadanía.

Este acuerdo, que se ha alcanzado gracias a la actitud constructiva y flexible de la mayoría de las asociaciones judiciales, no es satisfactorio, pero sí constituye un punto de partida en la mejora de nuestras condiciones laboral y, si los compromisos adquiridos se cumplen, podremos comenzar a avanzar tanto en materia retributiva como de salud laboral.

De las condiciones laborales de nuestros y nuestras compañeras interinas trata el primer artículo de este número. Cuatro compañeras de la Plataforma de Judicatura Interina nos exponen su situación en materia de derechos laborales y explican los varios incumplimientos de la Carta Social Europea que se producen con las actuales condiciones en las que prestan servicios para la Administración

de Justicia. El segundo artículo que publicamos es de nuestro compañero Pere Tuset, asiduo colaborador, en el que analiza la modificación operada por la disposición final segunda de la Ley 3/2023 de Empleo, respecto de las personas con discapacidad.

En cuanto a normativa, en materia laboral, cabe destacar la publicación en el BOE el Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio de Ginebra el 20 de junio de 1996.

> **Cuatro compañeras de la Plataforma de Judicatura Interina nos exponen su situación en materia de derechos laborales y explican los varios incumplimientos de la Carta Social Europea que se producen con las actuales condiciones en las que prestan servicios para la Administración de Justicia**

Afectando a la competencia de la jurisdicción social incorporamos el Auto dictado la Sala prevista en el art. 41 LOPJ, de Conflictos del Tribunal Supremo, en materia de actos de encuadramiento en regímenes de Seguridad Social.

De gran interés, y con la esperanza de que sirvan de revulsivo y no sean las únicas cuestiones que se planteen, publicamos dos autos recientísimos, de la Sala de lo Social del País Vasco, cuyos ponentes son nuestros compañeros Juan Carlos Iturri y Florentino Eguaras, en los que con la misma firmeza mantenida desde que fueron pioneros en relación a la prestación de nacimiento y cuidado de menor en las familias monoparentales, y tras la unificación de doctrina fijada por el Tribunal Supremo, plantean al Tribunal Constitucional su duda sobre la constitucionalidad de la actual regulación de dicha prestación, que consideran discrimina injustificadamente al menor y a la madre de familia monoparental.

En el apartado de Sentencias publicamos una actual y muy importante sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid, en la que se declaran vulnerado el derecho fundamental a la integridad física y salud de un médico de atención primaria al no haber adoptado la Consejería de Salud de Madrid medidas necesarias y eficaces de seguridad e higiene en el trabajo. También os enlazamos una de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que confirma una sentencia ya publicada en esta revista, sobre la interpretación de familia monoparental a los efectos del complemento de ese nombre previsto en la ley de ingreso mínimo vital.

Finalizamos, como es habitual, con el Rincón de la conTracultura que nos trae una emotiva historia, basada en hechos reales, que retrata sin tapujos las injusticias de sistemas de derecho de países “avanzados”. Y con tintes célticos, para disfrutar con ellos, se nos presentan este mes Los tres colores básicos.

# LA JUDICATURA INTERINA BAJO LA ATENTA MIRADA DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

**Carmen ALCAYDE BLANES**
**Mercedes BENGOCHEA ESCRIBANO**
**Rosa MILÁN HERNANDEZ**
**Isabel GIMÉNEZ GARCIA**

## I. INTRODUCCIÓN

Ante la amable invitación de Amaya Olivas para colaborar en la Revista Social de JJpD tras leer el artículo «La cara oculta de la Judicatura Interina»[1] publicado en el periódico digital Público, le propusimos escribir una "*comunicación al limón"* entre varias compañeras sobre los derechos de la judicatura interina en relación con la Carta Social Europea. Agradecemos tanto a ella como a la Revista Social de JJpD el ofrecimiento de este espacio en el que reflexionar.

En España nos hemos acostumbrado a mirar a Europa ante la falta de respuesta legislativa

1 https://www.publico.es/politica/cara-oculta-judicatura-precariedad-laboral-ceba-mil-jueces-juezas-sustitutos-espana.html

del Estado español frente a las directrices de Unión Europea pues si bien parece que a los distintos gobiernos españoles no les cuesta firmar Convenios, sí les cuesta adaptar la legislación interna a la normativa comunitaria, que en no pocas ocasiones ha tenido lugar a golpe de mandato europeo.

Eso es lo que ha ocurrido, por ejemplo, con el abuso de temporalidad en la administración pública en los asuntos sobre abuso de temporalidad en los que el TJUE estableció doctrina que fue secundada después por el Tribunal Supremo para evitar el abuso de la temporalidad en la contratación.

Mas el Gobierno de España, el Ministerio de Justicia y el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) hasta ahora han obviado la situación de algunos empleados públicos interinos, cómo somos las juezas y jueces sustitutos, manteniendo en un escenario de vergonzosa precariedad a un colectivo que lleva más de 30 años trabajando en la Administración de Justicia.

## II. LOS DERECHOS SOCIALES DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA EN RELACIÓN CON LA JUDICATURA INTERINA

Resulta innegable el compromiso internacional y europeo con el reconocimiento de la dignidad de la persona humana y de los derechos conexos a su personalidad, de los cuales los derechos sociales surgen como evolución y transformación de aquellos.

Los derechos sociales constituyen un compromiso de actuación del Estado que se hace «social», al reconocer derechos concretos al trabajo, seguridad social, a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, prestaciones familiares, etc.  Así frente al Estado liberal que se contentaba con declarar la igualdad de los ciudadanos frente a él, se pone hoy a cargo del Estado social el compromiso de crear las condiciones necesarias para que esa igualdad tenga efectivamente cumplimiento.

El art. 1.1 de la Constitución Española (CE) destaca que España se constituye en un «Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político y no parece haber duda de que la concepción más precisa del Estado Social es la que acogió nuestro Tribunal Constitucional en la sentencia nº. 123/1992, de 28 de septiembre, al decir que «significa una acción tuitiva del más débil o desvalido cuando surge un conflicto en el cual la prepotencia del contrario le haría siempre ser el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de individuos y grupos, a la cual encamina el art. 9 de la Constitución y, con ella, la justicia».

Desde esta perspectiva ha sido la conciencia internacional de la incapacidad por parte de los Estados de garantizar, individualmente, el disfrute pleno de tales derechos lo que ha provoca-

do la intervención y actuación de la comunidad internacional[2].

En el ámbito europeo, los derechos humanos de la Carta Social Europea pueden ser considerados como «resultando de las tradiciones constitucionales comunes de los estados» y han de servir de termino comparativo para interpretar los derechos sociales de la Carta de la Unión Europea, y por ende los de cada uno de los Estados de la Unión.

Pues bien, miremos a Europa y a los derechos humanos sociales reconocidos en la Carta Social Europea[3] – que concluyó en 1961 como complemento al Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950, revisándose en 1996, para incluir nuevos derechos - y exploremos si nuestro país cumple con sus obligaciones respecto a la judicatura interina, teniendo en cuenta que con la suscripción de dicho instrumento España reconoció, como objetivo de su política**,** el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes a través de todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional:

1. Toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.

2. Todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.

3. Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo.

4. Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.

5. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales.

6. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.

7. Los niños y los jóvenes tienen derecho a una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos.

8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, tienen derecho a una protección especial.

---

2 «No se puede encomendar únicamente a los Estados la preocupación de salvaguardar en su territorio el respeto de los derechos humanos, la comunidad internacional debe intervenir también»- Vid. BRUNET: La garantie internationale des droits de l'homme. Gene ve, 1947, páginas 28-29. Cfr. NEAL: «The United Nations and Human Rights», International
Conciliation, n. 489, marzo" 1953, y GREEN: The United Nations and Human Rights, Washington, 1956.

3 **https://rm.coe.int/168047e013**

**9.** Toda persona tiene derecho a medios apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses.

**10.** Toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional.

**11.** Toda persona tiene derecho a beneficiarse de cuantas medidas le permitan gozar del mejor estado de salud que pueda alcanzar.

**12.** Todos los trabajadores y las personas a su cargo tienen derecho a la seguridad social.

**13.** Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a la asistencia social y médica.

**14.** Toda persona tiene derecho a beneficiarse de servicios de bienestar social.

**15.** Toda persona discapacitada tiene derecho a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad.

**16.** La familia, como célula fundamental de la sociedad, tiene derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica, para lograr su pleno desarrollo.

**17.** Los niños y los jóvenes tienen derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica.

**18.** Los nacionales de cada una de las Partes tienen derecho a ejercer, en el territorio de cualquier otra Parte, cualquier actividad lucrativa en condiciones de igualdad con los nacionales de esta última, sin perjuicio de las restricciones basadas en motivos imperiosos de carácter económico o social.

**19.** Los trabajadores migrantes nacionales de cada una de las Partes y sus familias tienen derecho a la protección y a la asistencia en el territorio de cualquiera otra Parte.

**20.** Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo.

**21.** Los trabajadores tienen derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa.

**22.** Los trabajadores tienen derecho a tomar parte en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo en la empresa.

**23.** Toda persona de edad avanzada tiene derecho a protección social.

**24.** Todos los trabajadores tienen derecho a protección en caso de despido.

**25.** Todos los trabajadores tienen derecho a la tutela de sus créditos en caso de insolvencia de su empleador.

**26.** Todos los trabajadores tienen derecho a la dignidad en el trabajo.

**27**. Todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo tienen derecho a hacerlo sin verse sometidas a discriminación y, en la medida de lo posible, sin que haya conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares.

**28.** Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen derecho a protección contra los actos que puedan causarles un perjuicio y deben contar con las facilidades adecuadas para desempeñar sus funciones.

**29.** Todos los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados en los procedimientos de despido colectivo.

**30.** Toda persona tiene derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social.

**31.** Toda persona tiene derecho a la vivienda.

Sin pretender ser exhaustivas en esta comunicación queremos destacar que, bajo nuestro punto de vista, se conculcan hasta veinte derechos sociales de la Carta (1 a 6, 8, 10 a 13, 16, 20 a 24, 26, 29 y 30), y ello a pesar del compromiso de vinculación de los Estados firmantes, entre los que se encuentra España, a las obligaciones establecidas en los artículos que a continuación pasamos a detallar, junto con la mención a las razones por las que consideramos que carecemos de dichos derechos, a pesar de ser empleadas y empleados de la administración pública de justicia del Estado español:

**a)** El primer derecho humano social reconocido en la Carta Social es el Derecho al Trabajo en condiciones equitativas dentro de la profesión y con derecho a una remuneración suficiente que proporcione a los trabajadores y trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso (artículo 1 en relación al 2 y 4). Las partes deben garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, comprometiéndose a obtener el pleno empleo, con la prohibición de cualquier forma de discriminación en el empleo, proporcionando y promoviendo una orientación, capacitación y formación profesionales adecuadas.

En el caso de la judicatura interina, nos encontramos con una realidad desalentadora. No solo no se reconoce nuestro derecho al pleno empleo, es que ni siquiera contamos con un mínimo de empleo garantizado. A pesar de las restricciones y prohibiciones impuestas por el férreo régimen de incompatibilidades establecidas en el artículo 389 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), tal y como también exige el Estatuto Universal del Juez - adoptado por el Consejo Central de la Unión Internacional de Magistrados en Taiwán, el 17 de noviembre de 1999 y actualizado en Santiago de Chile, el 14 de noviembre de 2017 - no se nos asegura suficientes llamamientos que nos garantice un nivel de vida digna para poder proveernos a nosotros y a nuestras familias. Esta situación de precariedad se ha acentuado en los últimos años fruto de los nocivos efectos de la reforma de la LOPJ que llevó a cabo Alberto

Ruiz-Gallardón en 2013 y que no prevé paliarse, más bien al contrario, con el Proyecto de Ley de Eficiencia Organizativa (PLEO) que se está tramitando en el Parlamento[4].

4 En la reforma de la LOPJ que llevó a cabo Alberto Ruiz-Gallardón en 2013, se apostó por premiar las sustituciones internas sin relevación de funciones entre los jueces y juezas titulares de la carrera judicial, exigiéndose a la carrera judicial algo inconcebible en cualquier otro poder del Estado: sustituciones de jueces y juezas en distintos órganos sin relevación de funciones incluso entre distintas jurisdicciones, comisiones de servicio y refuerzos sin relevación de funciones lo que provoca disfunciones en distintos ámbitos de dicho servicio público que tampoco el Proyecto de Ley de Eficiencia Organizativa palía, a pesar de haber tenido la oportunidad , permitiendo y fomentándose aún más si cabe las disfunciones en distintos ámbitos.

**1.1 .Del servicio público:**

a) Sobrecargando a jueces y magistrados, lo que no supone una optimización de recursos sino todo lo contrario, ya que no se debe confundir la eficiencia y optimización de recursos con la productividad, obviando el objetivo al que hay que mirar en la organización de justicia que es añadir o generar valor para la sociedad.

b) Las sustituciones obligatorias previstas en la Ley son ineficaces e ineficientes porque se traducen en turnos rotativos por cortos periodos de tiempo que se distribuyen entre diferentes jueces titulares; empleándose un exceso de tiempo al mismo asunto, al tener que ser analizado por diferentes jueces pudiendo comprometer la seguridad jurídica.

**1.2 De la carrera judicial:**

a) En el incremento de estrés y sus consecuencias: el Plan de Prevención de Riesgos de la carrera judicial establece que “el Consejo General del Poder Judicial regulará la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral”, como aspecto diferenciado de “los sistemas de racionalización, organización y medición del trabajo que se estimen convenientes para determinar la carga de trabajo que puede soportar un órgano judicial”, si bien no se tiene en cuenta las sustituciones, los refuerzos y las comisiones de servicio sin relevación de funciones para la evaluación de dichos riesgos. A pesar de ello, la evaluación de riesgos psicosociales realizadas en 2018 a la carrera judicial ya evidenció un porcentaje más elevado de riesgo psicosocial debido a género femenino en los factores de riesgo relativos a carga de trabajo, desempeño de rol y tiempo de trabajo, entre otros. Debe destacarse que la última valoración de riesgos psicosociales realizada en la carrera judicial data de 2018 y ya entonces los resultados no sólo evidenciaron una incuestionable sobrecarga de trabajo en la judicatura española sino también que ello se agravaba en el caso de las juezas y magistradas por la “doble presencia” de las juezas y magistradas.

b) En el derecho a la conciliación familiar en tanto que las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo y presenta dificultades de compatibilización y, por ende, de asunción de refuerzos o comisiones de servicio sin relevación de funciones, lo que podría incurrir en discriminación indirecta por razón de sexo (art. 14 CE).

c) La desigualdad entre miembros de la carrera judicial con y sin cargas familiares, recordando nuevamente que son las mujeres las que mayoritariamente asumen dichas cargas habitualmente (las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo y presenta dificultades de compatibilización y, por ende, de asunción de refuerzos o comisiones der servicio sin relevación de funciones, lo que podría incurrir en discriminación indirecta por razón de sexo al no tener de facto (aunque sí reglamentariamente) acceso a una retribución complementaria a la que sí pueden tener acceso miembros de la carrera judicial sin cargas familiares (art. 14 CE).

**1.3. De los derechos de la ciudadanía, entre otros:**

a) A un juez o jueza predeterminados por la ley, al tratarse de la justicia interina también de un juez predeterminado por la ley cuando es adscrito a un juzgado.

b) Evitar dilaciones indebidas que conlleva la sobrecarga de jueces y juezas de la carrera judicial y la organización de agendas de diferentes órganos judiciales para simultanear distintos juzgados o tribunales.

**b)** El derecho a la seguridad e higiene en el trabajo se reconoce en el art. 3 de la Carta Social, que dispone el compromiso de las partes para adoptar las medidas necesarias para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, y promover el establecimiento progresivo de servicios de higiene en el trabajo para todos los trabajadores, con funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento.

Sin embargo, a las juezas y jueces sustitutos hasta fechas recientes se nos ha denegado el acceso a la prevención de riesgos laborales y protección de la salud laboral en igualdad de condiciones que nuestras compañeras y compañeros de la carrera judicial, al no estar incluidos en los reconocimientos médicos anuales que se practican a los jueces y juezas titulares. En su momento no se nos realizaron pruebas de determinación serológica del Covid-19 ni se nos suministraron las vacunas correspondientes, lo que sí se hizo con los integrantes de la carrera judicial.

Últimamente, gracias al impulso de la Plataforma Judicatura Interina y al apoyo incansable de los compañeros y compañeras de la Comisión Nacional de la Seguridad y Salud (CNSS), la Comisión Permanente en su reunión del día 25 de enero de 2023 adoptó el Acuerdo que dota de eficacia al Convenio que se suscribió entre el CGPJ y el Ministerio de Justicia en materia de prevención de riesgos laborales de la Carrera Judicial, habiendo empezado a ofrecerse a la judicatura interina el derecho al reconocimiento médico general junto con el resto de pruebas médicas; si bien sólo mientras estamos adscritos a una plaza.

**c)** El art. 12 versa sobre el derecho a la Seguridad Social, para cuyo ejercicio efectivo las partes se comprometen a establecer o mantener un régimen de seguridad social en un nivel satisfactorio, equivalente, por lo menos, al exigido para la ratificación del Código Europeo de Seguridad Social y a esforzarse por elevar su nivel (apartados 1 y 2), a adoptar medidas mediante la conclusión de los oportunos acuerdos bilaterales o multilaterales o por otros medios, la concesión, mantenimiento y restablecimiento de los derechos de seguridad social, por medios tales como la acumulación de los períodos de seguro o de empleo completados de conformidad con la legislación de cada una de las Partes.

El régimen de Seguridad Social de la judicatura interina resulta absolutamente insatisfactorio al carecer de una protección adecuada y suficiente en los períodos en los que no ocupamos un Juzgado.

Desde la aceptación del cargo y con independencia de que realicemos o no funciones jurisdiccionales, las juezas y jueces sustitutos asumimos automáticamente las mismas obligaciones que para los jueces de carrera establece la LOPJ (ex. arts 201 apartado 4 y 213 apartado 2 de la LOPJ), quedando sujetos al mismo régimen de incompatibilidades y prohibiciones que prevé el art. 389 de la LOPJ, con plena disponibilidad para ejercer la función jurisdiccional en cualquier día y hora ante cualquier llamamiento por parte del Presidente de la Audiencia Provincial o Juez Decano correspondiente, con la obligación implícita de aceptar el llamamiento so pena de ser penalizados en la forma

establecida por los distintos Tribunales Superiores de Justicia o quien haya efectuado el llamamiento. Pues bien , a pesar de que durante los períodos en que carecemos de trabajo efectivo pesan sobre nosotros las citadas obligaciones (incompatibilidades y disponibilidad) no estamos de alta en régimen de la Seguridad Social, careciendo de la necesaria protección frente a las posibles contingencias que se puedan producir en los períodos sin llamamiento efectivo, con vulneración también del art. 13 que reconoce el derecho a la asistencia social y médica, además de no poder asegurarnos el futuro devengo de una pensión de jubilación digna.

Dicha falta de alta en el régimen de la Seguridad Social cuando nuestro llamamiento llega a su fin da lugar a situaciones paradójicas. A modo de ejemplo, cuando una jueza o juez sustituto comienza un proceso por incapacidad temporal, como ha sido dado de baja en la Seguridad Social, no tiene derecho a percibir la prestación correspondiente, quedando en el más absoluto desamparo y sin poder trabajar, situación especialmente difícil en casos de enfermedades graves de larga duración (piénsese en una enfermedad oncológica); otro supuesto sería sufrir un accidente in itinere al desplazarse al Juzgado del que ya ha cesado para entregar resoluciones de las previstas en el art. 194 Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) sin estar dado de alta en la Seguridad Social.

La situación de desprotección del colectivo no sólo no es acorde a la obligación de los estados parte de la Carta sobre la concesión y mantenimiento de los derechos de Seguridad Social sino que, tal y como hemos mencionado, implica que el Estado no atiende su obligación de reconocer a los trabajadores una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso (artículo 4), máxime teniendo en cuenta que tras cada cese en el nombramiento en un Juzgado concreto no recibimos indemnización o compensación económica alguna.

**d)** El artículo 20 de la Carta recoge que todos los trabajadores tienen derecho a igualdad de trato en materia de empleo y profesión, siendo la percepción de los trienios un derecho de la carrera judicial.

También se incumple dicho derecho a la igualdad de trato al abonarse a la judicatura interina los trienios correspondientes únicamente por los días efectivamente trabajados. lo que supone una total discriminación no sólo respecto a la carrera judicial sino también en relación con los trabajadores fijos discontinuos que sí tienen derecho a que les sean abonados los trienios desde el inicio de la relación laboral computando todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral.

La jurisprudencia tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en los asuntos acumulados C-439/18 y 472/18, como del Tribunal Supremo (TS) ha reconocido el derecho al abono de trienios desde el inicio de la relación laboral. Este reconocimiento tiene como objetivo garantizar el principio de no discriminación entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, añadiendo que afectando a un colectivo integrado mayoritariamente por mujeres se trata de una discriminación indirecta por razón de sexo.

**e)** No es mejor la situación del colectivo en lo que se refiere al derecho a la formación profesional (artículo art. 10), para cuya efectividad las partes se comprometen a asegurar o favorecer, según se requiera, la formación técnica y profesional de todos los trabajadores, en consonancia con la obligación recogida en ella apartado 4 del artículo 1 antes aludida. Desde el momento en que las juezas y jueces sustitutos pagamos de nuestro bolsillo la formación que precisamos para el adecuado ejercicio de la función jurisdiccional, en muchos casos especializada, puesto que no tenemos acceso a la formación que el CGPJ proporciona a los jueces de carrera a pesar de ser una obligación prevista legalmente.

No podemos obviar que la discriminación es de tal magnitud que, a pesar de que el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) se nutre también de las resoluciones que se dictan por las juezas y los jueces sustitutos, no sólo en la base de datos sino también en los espacios Virtuales en los que consta la última jurisprudencia y se ofrecen cursos de formación - como la «Comisión de Igualdad» o la «Comisión de Social» - la judicatura interina no tenemos acceso al contenido de dichos espacios Virtuales.

**f)** Así mismo a la judicatura interina no se nos reconoce el derecho a la consulta ni recibimos las comunicaciones que el CGPJ remite a la carrera judicial a pesar de que el art. 21 de la Carta Social reconoce el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta, y ello a pesar de que el trabajo que desempeñamos supone aproximadamente el 20% de las labores jurisdiccionales de este país; sin que tampoco dispongamos de todas las herramientas de trabajo proporcionadas a la carrera judicial (acceso a bases de jurisprudencia especializadas, conexión de internet, o correo electrónico), ni cuando estamos adscritos a un Juzgado ni cuando finaliza la sustitución aun cuando debamos dictar resoluciones pendientes.

Los anteriores preceptos de la Carta Social deben combinarse con su artículo E, que fija el principio de no discriminación al decir que «Se garantizará el disfrute de los derechos reconocidos en la presente Carta sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra circunstancia», prohibiendo no solo la discriminación directa sino cualesquiera forma de discriminación.

En definitiva, consideramos que se trata de un tratamiento diferenciado que podría incurrir en una discriminación indirecta por razón de acceso al puesto de trabajo y en una discriminación indirecta por razón de sexo.

## II.- IGNORANTIA IURIS NON EXCUSAT

Si bien podría parecer que no es posible que el CGPJ y el Ministerio de Justicia sean conscientes de la precariedad de la judicatura interina, tristemente ni siquiera pueden alegar desconocimiento… a pesar de cómo bien sabemos la ignorancia de la ley no excusa de su cumplimiento.

La Plataforma Judicatura Interina se constituyó hace algo más de dos años y está integrada a fecha de hoy por 366 juezas y jueces sustitutos y magistrados y magistradas suplentes de todo el territorio nacional. Nació como consecuencia de la imperiosa necesidad del colectivo de dar visibilidad a las precarias condiciones de trabajo en las que las juezas y jueces sustitutos de este país ejercemos la jurisdicción día tras día y con el fin de dignificarlas, habida cuenta que tal situación la venimos sufriendo desde la instauración de esta figura en la LOPJ.

Desde nuestra constitución y tras la elaboración de un decálogo en el que se describían los aspectos básicos sobre los que debíamos reclamar la atención, hemos mantenido reuniones con el Ministerio de Justicia y CGPJ, además de hacer llegar nuestro decálogo al Gobierno de España, otros Ministerios y organismos, así como las fuerzas políticas representadas en el Parlamento y asociaciones de judiciales.

En el mes de junio de 2021 se celebró una reunión en la que participamos Vocales de la Comisión de Igualdad del CGPJ, el Vocal de la Comisión Permanente y Presidente de la CNSS e interlocutoras de la Plataforma Judicatura Interina. La Comisión de Igualdad se comprometió a encargar la realización de un estudio para conocer las competencias en relación con qué reivindicaciones dependen del CGPJ y cuáles del Ministerio de Justicia habida cuenta la bicefalia de nuestro empleador, a fin de determinar qué acciones debían impulsarse de manera inmediata por el Consejo y a cuáles debían prestar respaldo ante los órganos competentes.

A fecha de hoy seguimos a la espera del resultado del informe encargado por la Comisión de Igualdad del CGPJ y de la rendición de cuentas que se comprometieron a efectuar sobre su actividad en relación con las reivindicaciones de la judicatura interina.

Por otro lado, el 25 de enero de 2023 la Comisión Permanente del CGPJ adoptó un acuerdo en el que aprobó el informe emitido por el Servicio de Estudios e Informes, del Gabinete Técnico, sobre la cláusula segunda del convenio firmado entre el CGPJ y el Ministerio de Justicia en materia de prevención de riesgos laborales de la Carrera Judicial de fecha 15 de junio de 2022. La cláusula segunda de dicho convenio incluye en su ámbito subjetivo, junto a los miembros de la Carrera Judicial, a las juezas y jueces sustitutos y magistrados y magistradas suplentes en el supuesto de que hayan sido llamados y se encuentren desempeñando funciones jurisdiccionales.

La llegada al Ministerio de Justicia de la Ministra Doña Pilar Llop Cuenca en el mes de julio de 2021 supuso un cambio de la mirada institucional hacia nuestro colectivo y el esperanzador inicio de conversaciones con el Ministerio que preside, llevándose a cabo una primera reunión en la sede del Ministerio en la que intervino la Ministra así como Secretario General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia e interlocutoras de la Plataforma, constituyéndose desde entonces un Grupo de Trabajo Mixto con el fin de trabajar en las reivindicaciones del Colectivo, que se ha reunido en diversas ocasiones.

La Plataforma presentó diversas propuestas de enmiendas al Proyecto de Ley de Eficiencia Organizativa (PLEO) en tanto algunas de las mejoras que postulamos precisan una modificación legal para su asunción, entre otras, la instauración «un turno reservado de acceso a la carrera judicial para el colectivo de juezas y jueces sustitutos después del ejercicio de cuatro

años judiciales efectivos a través de un concurso de méritos adecuado a las funciones que venimos realizando».

Hemos implementado nuestra presencia en redes sociales como Instagram, Facebook o Twitter con la finalidad de dar a conocer a la ciudadanía quienes somos y cuál es nuestra labor, desconocida para muchos ciudadanos pese a que tal vez en alguna ocasión haya sido una Jueza o un Juez sustituto quien haya resuelto su conflicto, e incluso le haya reconocido derechos de los que nosotros mismos carecemos.

Hoy en día las reivindicaciones planteadas al CGPJ y al Ministerio de Justicia permanecen estancadas. Es por ello que desde la Plataforma nos planteemos el ejercicio de otra clase de acciones destinadas a otros interlocutores, con el fin de acabar con el maltrato institucional que sufrimos desde hace más de treinta años. Entre ellas, la posibilidad de acudir al Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa ante el reiterado incumplimiento por parte de las autoridades españolas competentes de los derechos humanos sociales reconocidos en la Carta Social Europea.

## IV. UN ACERCAMIENTO A LA ACCIÓN COLECTIVA DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

La Carta Social Europea adoptada en Turín el 18 de Octubre de 1961 y el Protocolo de 1988 y el de Enmienda de 1991 ratificados por España ha sido completada recientemente por la suscripción por España del Protocolo Adicional que establece un sistema de Reclamaciones Colectivas, que principalmente permite a los sindicatos de trabajadores o a determinadas organizaciones internacionales presentar reclamaciones colectivas al Comité Europeo de Derechos Sociales en relación al no cumplimiento de la Carta.

El procedimiento previsto para la presentación de Reclamaciones Colectivas no establece un sistema de denuncias individuales sino que está dirigido a denunciar supuestos de incumplimiento de la legislación o de prácticas de los Estados contrarias a las disposiciones de la Carta Social Europea que afecten a un colectivo y, en caso de prosperar, el Comité Europeo de Derechos Sociales elabora una decisión declarando que el Estado en cuestión no cumple la Carta Social Europea y, por su parte, el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprueba una resolución dirigida a la Parte Contratante en cuestión.

La reciente ratificación por España de la Carta revisada y del Protocolo de Reclamaciones Colectivas proporciona un poderoso instrumento para denunciar a los Estados ante el Comité Europeo de Derechos Sociales por incumplimiento de sus compromisos, pues el mero reconocimiento de estos derechos no es suficiente, sino que es necesario promover su aplicación efectiva y garantizar su protección.

Como ha dicho el propio Comité en el caso del Centro de Derechos de Vivienda y Desalojos (COHRE) contra Francia, las violaciones de los derechos sociales «no

conciernen solo a las personas víctimas o su relación con el Estado demandado. Cuestionan el interés de toda la comunidad y las normas fundamentales comunes de los Estados miembros del Consejo de Europa en materia de derechos humanos, democracia y Estado de Derecho».

Desde esta perspectiva en la Plataforma consideramos que la judicatura interina se configura como idónea para formular una denuncia respecto al tratamiento que por parte del Estado español se dispensa a este colectivo, con la sistemática vulneración de los derechos sociales básicos, instando en su caso la adopción de medidas con el fin de evitar un riesgo de daño grave e irreparable y asegurar el respeto efectivo de los derechos reconocidos en la Carta quedando obligado el Estado Español a demostrar que tal alegación de discriminación es infundada.

Incluso podría considerarse que la situación de la judicatura interina pudiera tener cabida en lo que el propio Comité denomina «violación agravada»[1], que se da cuando se adoptan medidas dirigidas y que afectan a grupos vulnerables que violan los derechos humanos sociales reconocidos en la Carta, con la pasividad de las autoridades públicas, que no solo no toman las medidas adecuadas contra los autores de estas violaciones sino que también contribuyen a esta violencia y ello porque nuestro colectivo integrado por mujeres en un 76 % con una media de edad de 50 años es un grupo especialmente vulnerable.

En definitiva, este protocolo constituye un mecanismo valioso al permitir que las voces de los afectados sean escuchadas, posibilitando que el Comité Europeo de Derechos Sociales, como órgano independiente y compuesto por expertos, pueda obligar a España a asegurar y ofrecer garantías adecuadas de que dichas violaciones cesen y no se repitan; pudiendo incluso conforme el artículo 36 del Reglamento del Comité, considerarse la adopción de medidas cautelares si cree que se pone en «riesgo de daño grave e irreparable para sus vidas», como ha ocurrido con la acción colectiva de la Cañada Real contra el Estado español.

## V. AGRADECIMIENTOS

Desde la Plataforma Judicatura Interina no podemos acabar esta colaboración sin agradecer a los compañeros y las compañeras de la judicatura interina y de la carrera judicial que nos acompañan en este arduo camino, especialmente a la Asociación de JJpD por las distintas muestras de apoyo y solidaridad en estos años de lucha por dignificar nuestro trabajo y lograr el reconocimiento de nuestros derechos sociales, porque nuestro trabajo es tan serio como lo son los derechos

1 Comité en el caso centro de derechos de vivienda y desalojos (COHRE) v. Italia, denuncia n ° 58/2009, decisión sobre el fondo del 25 de junio de 2010, § 76.

que reconoce la Carta Social Europea[2] y los asuntos que pasan por nuestras compañeros y compañeras de la carrera judicial.

## PLATAFORMA JUDICATURA INTERINA

https://www.intagram.com/judicaturainterina/
https://www.facebook.com/judicaturainterina/
https://twitter.com/JudicaturaInt

2 La Carta Social Europea y su aplicación. Los derechos sociales en serio. Preciado Doménech, Carlos Hugo


**Accede a todas nuestras publicaciones a través nuestra web**

# EL RECONOCIMIENTO EN LA LEY DE EMPLEO DE LA **INCAPACIDAD PERMANENTE COMO REQUISITO PREVIO** PARA LA CONSIDERACIÓN DE LA EXISTENCIA DE DISCAPACIDAD

**Pedro TUSET DEL PINO**
Magistrado en el Juzgado Social nº 11 de Barcelona

La reciente aprobación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, publicada en el BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023, ha comportado, entre otras novedades, la denominada asimilación de grado de discapacidad a los pensionistas a quienes se les haya reconocido una incapacidad permanente.

Concretamente, su Disposición final segunda, bajo el título de *"Personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo"*, procede a modificar los apartados 1 y 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto

Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, con la siguiente redacción:

> *"**1.** Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.*
>
> *Las disposiciones normativas de los poderes y las Administraciones públicas, las resoluciones, actos, comunicaciones y manifestaciones de estas y de sus autoridades y agentes, cuando actúen en calidad de tales, utilizarán los términos "persona con discapacidad" o "personas con discapacidad" para denominarlas.*
>
> ***2.** Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.*
>
> *Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad."*

De este modo, a partir de la entrada en vigor de la norma[1], todas aquellas personas a quienes, tanto en vía administrativa o mediante sentencia, se les haya reconocido expresamente una pensión de incapacidad permanente en los grados indicados, incluyendo los pensionistas de clases pasivas que accedan a la pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente, se asimilarán *ex lege* a las personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, grado éste que es el mínimo legalmente establecido para acreditar tal condición.

Dicha asimilación lo será a los exclusivos efectos en la aplicación de la Ley de Empleo, lo que nos remite en primer lugar a su art. 39 que establece la no discriminación en el empleo:

> *"Sin perjuicio de la atención que debe observarse para combatir cualquier causa de discriminación, en la planificación, organización y desarrollo de las acciones de empleabilidad se guardará especial cuidado en evitar discriminaciones por edad, sexo o discapacidad, o por otras razones como*

1 Disposición final decimosexta de la Ley de Empleo

*orientación sexual, identidad de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social, así como la toma de cualquier decisión que pueda implicar un sesgo o estereotipo negativo de las personas por estos motivos."*

De modo que, por su parte, su art. 54, intitulado "Personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo", viene en afirmar lo siguiente:

*"**1.** Sin perjuicio de otras medidas de generación y mantenimiento del empleo que puedan desarrollarse de conformidad con la presente ley, se tendrán especialmente en cuenta las contenidas en el artículo 39.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 noviembre. Los servicios de empleo procurarán, prioritariamente, el acceso de dichas personas al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como la sostenibilidad del empleo protegido.*

***2.** Cuando así lo determinen las respectivas Administraciones públicas competentes, los empleados y empleadas* públicas al servicio de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos se integrarán en los equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad, a los efectos de la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

***3.** De conformidad con el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, los servicios públicos de empleo diseñarán y pondrán en marcha acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad. Las medidas más adecuadas del catálogo de instrumentos de empleabilidad, a la vista del perfil de las personas demandantes de servicios de empleo, serán objeto de las adaptaciones necesarias para su plena efectividad.*

***4.** La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades privadas y colaboradoras que se determinen reglamentariamente, podrán cooperar en el diseño, organización, puesta en marcha y ejecución de los servicios de empleo con apoyo, en los términos del artículo 41 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y de su normativa de desarrollo."*

Esta remisión expresa de la propia ley a la política de empleabilidad destinada a la atención prioritaria para la política de empleo de los colectivos vulnerables, entre ellos las personas con discapacidad (art. 50.1), comporta que se limite la

asimilación a que se refiere su Disposición final segunda a tal finalidad, de modo que, a cualquier otro efecto, la asimilación no se produzca salvo que se reconozca por el órgano administrativo competente, conforme lo regulado en el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre sobre procedimiento en reconocimiento declaración y calificación del grado de discapacidad.

En consecuencia, no se produce una asimilación automática y generalista de la condición de persona con discapacidad. Criterio este que ha sido confirmado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia, entre otras, de 22 de julio de 2008 (recurso núm. 726/2008, Ponente Sr. Gullón Rodríguez), cuando en su Fundamento de Derecho cuarto afirma lo siguiente:

> *"La doctrina unificada de esta Sala … contiene los argumentos necesarios para afirmar que la sentencia hoy recurrida no se ajusta a la misma, teniendo en cuenta … que no es jurídicamente aceptable la automaticidad a todos los efectos de la homologación de la incapacidad permanente total que tiene el demandante con el 33% de grado de discapacidad que pidió el demandante y concedió la sentencia recurrida".*

Confirmando este estado de opinión, hay que citar la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 11 de diciembre de 2014 (recurso núm. 5230/2013, Ponente Sra. María Macarena Martínez Miranda):

> *"La cuestión controvertida en el recurso versa sobre si, a partir de la aprobación de la Ley 51/2003, de accesibilidad universal de personas con discapacidad, los perceptores de pensiones de Seguridad Social por encontrarse en situación de incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, ostentan automáticamente a todos los efectos tal condición de minusválido, con los derechos y ventajas que ello comporta, materia sobre la que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha unificado doctrina. Así, en la sentencia de 9 de diciembre de 2.008 (rec. 2678/2007), reiterando la doctrina contenida en las sentencias del Pleno de la Sala de 20 y 21 de marzo de 2.007 (recursos 3872 y 3905/2005 ), y en las posteriores de 29 de mayo , 5de junio y 19 de julio de 2.007 , 29 de enero de 2.008 (rec. 2088/07), 5 de febrero de 2.008 (rec. 4796/06 ), y 11 de junio de 2.008 (rec. 1159/07), ha establecido que "la equiparación y automaticidad que se contiene en el segundo párrafo del artículo 1 de la Ley 51/2003 no puede desvincularse del primero, o sea, de que tal equiparación sólo se refiere "a los efectos de esta Ley " y no a todos los efectos previstos en la Ley 13/1982,de Integración Social de Minusválidos (LISM ), pues, aunque la Ley 51/2003 tiene como finalidad, como el propio enunciado de la norma indica, el establecimiento de medidas de acción positiva para conseguir la "igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad", dicha norma no ha sustituido toda la normativa legal y reglamentaria de desarrollo de la LISM -Ley 13/1982y RD 1971/1999, de 23 de diciembre - que sigue vigente a todos los demás*

*efectos. Será, por tanto, esa normativa -en concreto, el baremo anexo al RD 1971/1999-, la que habrá de aplicarse para la declaración y valoración de la discapacidad a todos los efectos que no sean los previstos en la Ley 51/2003. En definitiva, como se dijo en aquellas sentencias, no se pueden confundir los dos planos legales, por lo que, no es posible derivar de la indicada previsión legal la equiparación automática de un 33% de minusvalía que el demandante pretende le sea reconocida por el hecho de haber sido declarada incapaz permanente total para su profesión habitual.*

*Esta conclusión, apoyada en una interpretación sistemática y finalista del ordenamiento, no puede ser modificada porque se haya publicado el Real Decreto 1414/2006, porque, aparte de que esta disposición no sería aplicable por razones temporales, en dicho Real Decreto se reitera (no podría ser de otro modo, so pena de incurrir en ultra vires) que lo dispuesto en el mismo es a los efectos previstos en la Ley 51/2003 , limitándose a establecer la forma de acreditar aquel grado y el alcance subjetivo y territorial de aquella acreditación, como ya se sostuvo en anterior sentencia de esta Sala de 5-6-2007 (rec.- 3204/06 )".*

*En aplicación de la doctrina expuesta, el reconocimiento previo de la beneficiaria en situación de incapacidad permanente total no comporta automáticamente el de una minusvalía del 33%, sino que, a tal efecto, habrá de estarse al baremo anexo al RD 1971/1999. Si bien la parte recurrente alude a la interpretación efectuada por el propio legislador en el artículo 2 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, anteriormente citada, ha de estarse a la doctrina del Tribunal Supremo conforme a la cual en aquella norma se reitera que lo dispuesto es a los efectos de la Ley 51/2003, esto es, en relación a la forma de acreditar el grado y alcance subjetivo y territorial de aquella acreditación. De este modo, aludiendo en su artículo 2 a que "a los efectos de lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, el grado de minusvalía igual al 33 por ciento se acreditará mediante los siguientes documentos: (...) b) Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez" , ello no puede conducir a confundir los dos planos legales, ni comporta una equiparación automática del grado de 33% de minusvalía por el anterior reconocimiento de la situación de incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, tal como ha reiterado el Alto Tribunal."*

Finalmente, debemos referirnos a la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, núm. 199/2023, de 16 de marzo de 20203 (recurso núm. 3980/2019, Ponente Sra. María Luz García Paredes), con relación al reconocimiento del grado de Gran Invalidez, se refiere a que:

> *"La legislación estatal en materia de derechos de las personas con discapacidad, inspirada y respetuosa con la normativa internacional, como la recogida en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define la inclusión social, dotándolo de un contenido en el que nada tiene que ver el que se califique a un discapacitado como persona que necesita la asistencia de una persona para las actividades más esenciales de su vida. Y ello, sin poder atender, como esta Sala ha venido señalando, al marco jurídico que existe en orden al reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, cuyas reglas o criterios de valoración específicos no pueden ser tenidos en consideración en la determinación de las incapacidades laborales."*

Finalmente, debe advertirse que con anterioridad a la aprobación de la actual Ley de Empleo, tanto el art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad - derogada por la disposición derogatoria única, b) del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre -, como el art. 1.2 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, ya contemplaban idéntica asimilación.

## Anotaciones:

Téngase en cuenta que entre las medidas previstas por el legislador para promover el empleo entre las personas con discapacidad a que se refiere el art. 39 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 noviembre, se encuentran:

**a)** La contratación por los denominados Centros Especiales de Empleo, regulados por la Ley 13/1982, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI), al establecer su art. 42 que son aquellos que tienen por objetivo principal realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, teniendo como finalidad asegurar un trabajo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, al mismo tiempo que son un medio de integración del mayor número posible de personas con discapacidad al régimen de trabajo ordinario.

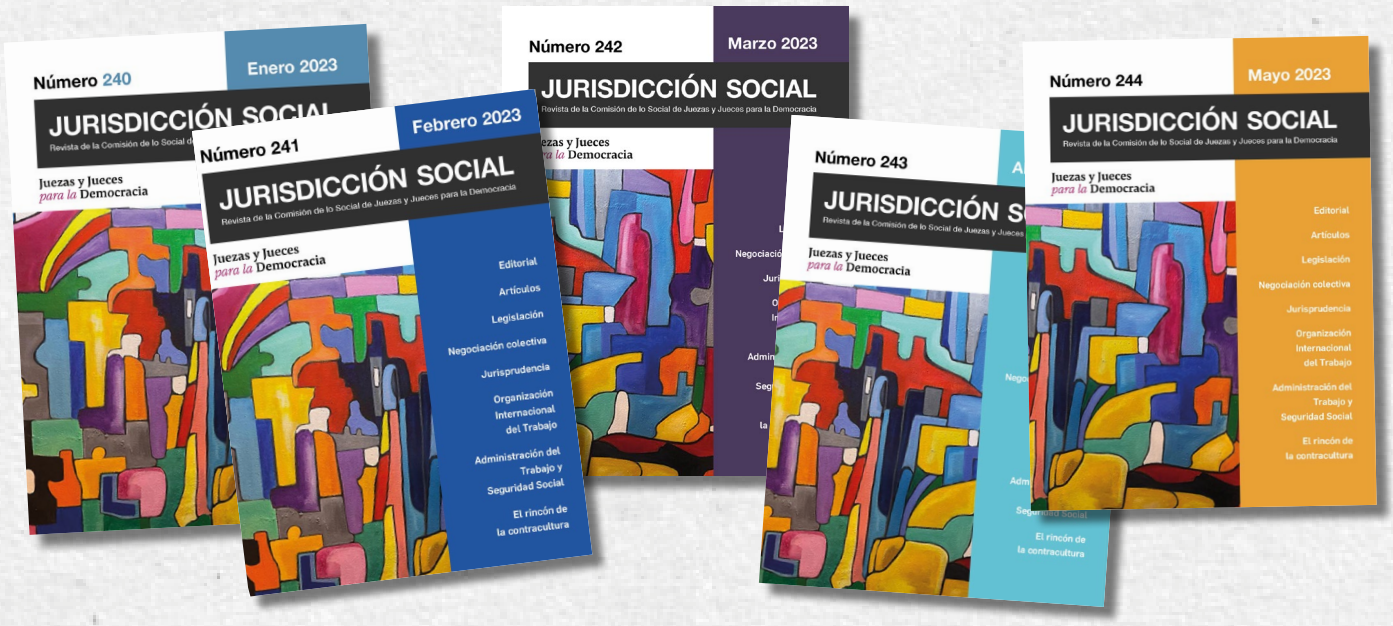
**b)** Por su parte, el reglamento de los Centros Especiales de Empleo, aprobado por el Real Decreto 2273/85 de 4 de diciembre se refiere a las ayudas de las que estos centros pueden beneficiarse, reguladas, a su vez, por la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 (B.O.E. de 21 de noviembre de 1998).

**c)** Por lo que respecta a las empresas del mercado ordinario de trabajo, el art. 42.1 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece que "*Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal".*

**d)** Asimismo, las empresas públicas y privadas del mercado ordinario de trabajo que empleen a 50 o más trabajadores podrán acogerse a medidas alternativas al cumplimiento de su obligación de emplear al menos un 2 por ciento de trabajadores discapacitados. Una de estas medidas es la celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

Dichas medidas alternativas están previstas por el art. 42.2 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y desarrolladas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (B.O.E. de 20 de abril de 2005).

Encuentra *todas* nuestras revistas JJpD



# LEGISLACIÓN ESTATAL AUTONÓMICA

## ESTATAL

Ley 6/2023, de 3 de mayo, de modificación de la Ley 8/2022, sobre el uso y el aprendizaje de las lenguas oficiales en la enseñanza no universitaria. **Ir a texto**

Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda. **Ir a texto**

Orden ISM/450/2023, de 4 de mayo, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes. **Ir a texto**

Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. **Ir a texto**

Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”. **Ir a texto**

Real Decreto 376/2023, de 23 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional. **Ir a texto**

## AUTONÓMICA

### Andalucía

Ley 9/2023, de 3 de abril, de Agricultura Familiar y de Acceso a la Tierra en Castilla-La Mancha. **Ir a texto**

## Aragón

Ley 11/2023, de 30 de marzo, de uso estratégico de la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Aragón. **Ir a texto**

DECRETO 57/2023, de 19 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se establece el procedimiento de reintegro de pagos indebidos en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. **Ir a texto**

## Canarias

Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias. **Ir a texto**

## Castilla La Mancha

Decreto 46/2023, de 9 de mayo, sobre adaptaciones de naturaleza presupuestaria a lo dispuesto en la legislación básica del Estado. **Ir a texto**

## Castilla y León

RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2023, 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 1/2023, de 30 de marzo, por el que se establece la jornada de trabajo de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. **Ir a texto**

## Catalunya

LLEI 6/2023, del 3 de maig, de modificació de la Llei 8/2022, sobre l'ús i l'aprenentatge de les llengües oficials en l'ensenyament no universitari. **Ir a texto**

LLEI 8/2023, del 12 de maig, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat, de foment de la promoció interna i d'agilitació de la cobertura de llocs de treball amb funcionaris de carrera. **Ir a texto**

## Extremadura

Decreto 35/2023, de 19 de abril, por el que se aprueba el Catálogo del Sistema Público de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Extremadura. **Ir a texto**

## Euskadi

Ley 2/2023, de 30 de marzo, de la actividad física y del deporte del País Vasco. **Ir a texto**

LEY 3/2023, de 20 de abril, de modificación de la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión. **Ir a texto**

LEY 4/2023, de 27 de abril, del Estatuto de las personas consumidoras y usuarias. **Ir a texto**

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Ley 4/2023, de 27 de abril, del Estatuto de las personas consumidoras y usuarias. **Ir a texto**

DECRETO 66/2023, de 25 de abril, de modificación del Decreto por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Registro de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas de Euskadi. **Ir a texto**

DECRETO 37/2023, de 21 de marzo, de la prestación sanitaria en materia de salud bucodental para la población de 7 a 15 años de la Comunidad Autónoma del País Vasco. **Ir a texto**

## La Rioja

Ley 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja. **Ir a texto**

Corrección de errores en la Ley 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja**.** **Ir a texto**

## Navarra

Ley Foral 13/2023, de 5 de abril, de lucha contra el racismo y la xenofobia.
**Ir a texto**

Ley Foral 16/2023, de 5 de abril, de concesión de un crédito extraordinario en varios departamentos del Gobierno de Navarra en el Presupuesto de 2023 y modificación de la Ley Foral 15/2006, de 14 de diciembre, de Servicios Sociales. **Ir a texto**

DECRETO FORAL 38/2023, de 5 de abril, de modificación del Decreto Foral 92/2020, de 2 de diciembre, por el que se regula el funcionamiento de los servicios residenciales, de día y ambulatorios de las áreas de mayores, discapacidad, enfermedad mental e inclusión social, del sistema de servicios sociales de la Comunidad Foral de Navarra, y el régimen de autorizaciones, comunicaciones previas y homologaciones, y del Decreto Foral 69/2008, de 17 de junio, por el que se aprueba la Cartera de Servicios Sociales de Ámbito General, y por el que se aprueban los servicios sociosanitarios para la atención integral social y sanitaria y la Cartera de servicios de políticas migratorias. **Ir a texto**

## Valencia

CORRECCIÓN de errores de la Ley 3/2023, de 2 de mayo, de Viviendas colaborativas de la Comunitat Valenciana. **Ir a texto**

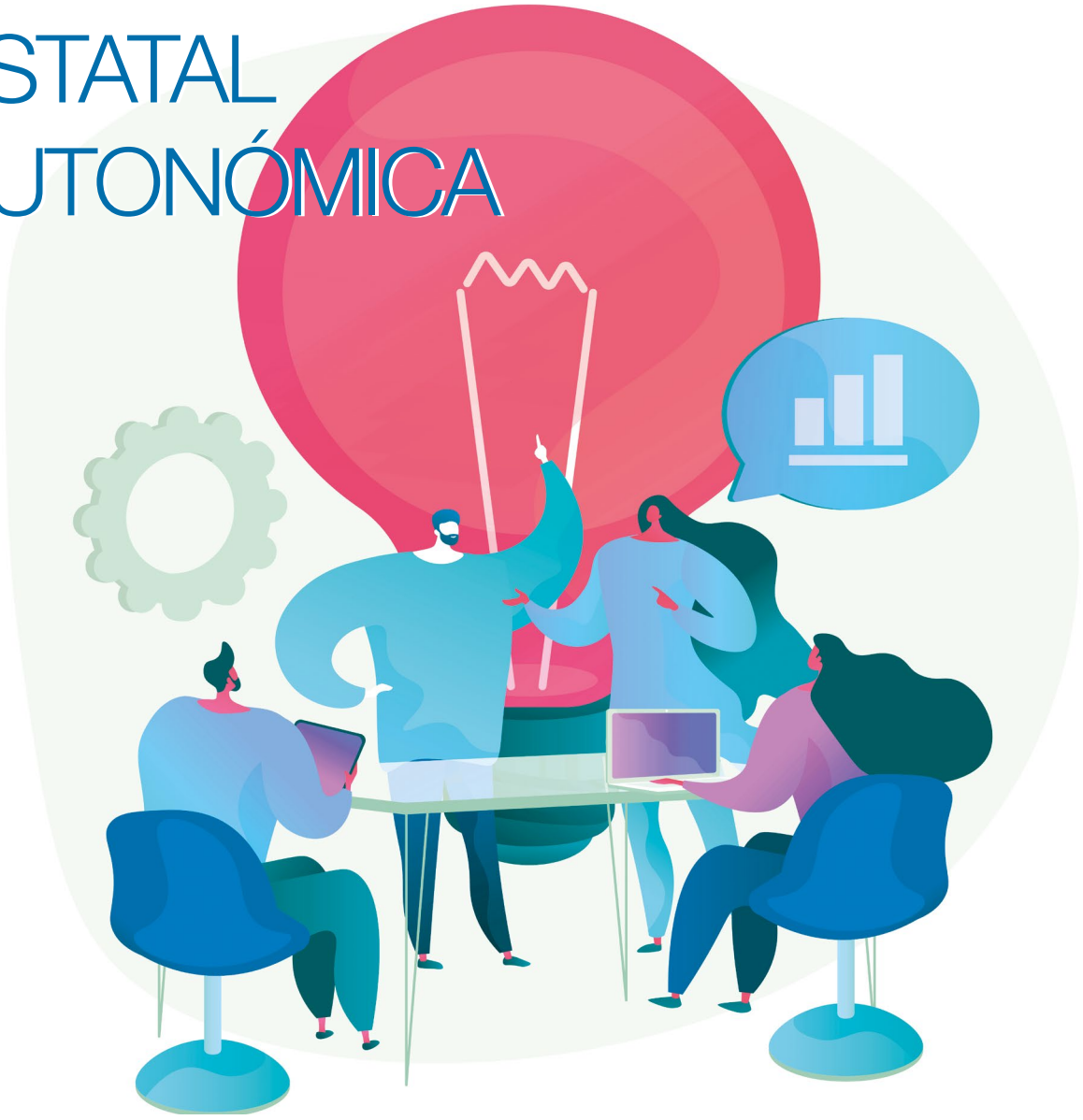
Ley 4/2023, de 13 de abril, de Participación Ciudadana y Fomento del Asociacionismo de la Comunitat Valenciana. **Ir a texto**

Ley 5/2023, de 13 de abril, integral de medidas contra el despoblamiento y por la equidad territorial en la Comunitat Valenciana. **Ir a texto**

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ESTATAL

AUTONÓMICA



## ESTATAL

Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de revisión de las tablas salariales para el año 2023 del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. Ir a texto

Resolución de 27 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 28 de marzo de 2023, por la que se registran y publican las tablas salariales provisionales para el año 2023 del Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos. Ir a texto

Resolución de 26 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio. Ir a texto

Resolución de 26 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de pilotos de easyJet Airline Company Limited, Sucursal en España. Ir a texto

Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2023 del XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas. Ir a texto

Resolución de 26 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de revisión salarial para el año 2023 del XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal. Ir a texto

# AUTONÓMICA

## Aragón

RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2023, de la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (código de convenio 72000082011998). Ir a texto

## Asturias

Resolución de 20 de abril de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa III Convenio Colectivo de Cruz Roja en Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. Ir a texto

## Castilla La Mancha

Resolución de 10/05/2023, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, sobre la solicitud de extensión del I Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de Salamanca y su provincia, al mismo sector de las provincias de Albacete, Ciudad Real, Guadalajara y Toledo. [NID 2023/4498]. Ir a texto

## Castilla y León

RESOLUCIÓN de 28 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Pre-

vención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación de las tablas salariales para el año 2023 del Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León, código de convenio 78100025012010. **Ir a texto**

RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del pacto de 28 de febrero de 2023 entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CSI.F, CESM-CYL/TISCYL/CESM, CCOO y UGT, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2023/2025. **Ir a texto**

## Catalunya

RESOLUCIÓ EMT/1532/2023, de 19 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord de modificació del III Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79002935012011). **Ir a texto**

RESOLUCIÓ EMT/1560/2023, de 17 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'incorporació d'un nou títol IX, relatiu al teletreball, a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (codi de conveni núm. 79100015072015). **Ir a texto**

RESOLUCIÓ EMT/1744/2023, de 15 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball per a empreses i treballadors/ores de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari). **Ir a texto**

RESOLUCIÓ EMT/1729/2023, de 9 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005). **Ir a texto**

## Extremadura

Resolución de 25 de abril de 2023, 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 31 de marzo de 2023, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2021-2022, en la que se acordó el establecimiento de las tablas salariales definitivas correspondientes a la anualidad 2022 en el ámbito de aplicación del citado convenio. **Ir a texto**

Resolución de 19 de abril de 2023, 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 29 de marzo de 2023, en la que se acuerda la revisión de las tablas salariales para el año 2022 y actualización de las de 2023 del Convenio Colectivo del Sector "Comercio general de la provincia de Badajoz". **Ir a texto**

## La Rioja

Resolución 25/2023, de 19 de mayo, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2022 a 2025. **Ir a texto**

## Madrid

Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Comercio Vario, suscrito por la organización empresarial COPYME y por la representación sindical UGT y CC.OO. **Ir a texto**

Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del año 2022 del convenio colectivo del Sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, suscrita por la comisión mixta paritaria. **Ir a texto**

## Murcia

Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos. **Ir a texto**

## Navarra

RESOLUCIÓN 69C/2023, de 30 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 Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra. **Ir a texto**

RESOLUCIÓN 90C/2023, de 20 de abril, 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 Convenio Colectivo del Sector Talleres de Reparación de Vehículos. **Ir a texto**

## Euskadi

RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2023, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo colectivo de incremento retributivo para el año 2023, de la sociedad pública «Vivienda y Suelo de Euskadi, S.A. / Euskadiko Etxebizitza eta Lurra, E.A.» (código del convenio: 86100302012017). **Ir a texto**

## DERECHO A LA INTEGRIDAD FISICA
## STC 38/2023. Ir a texto

Recurso de amparo 3214-2022. Promovido por don A.N.R. respecto de los autos dictados por la Audiencia Provincial de Las Palmas de Gran Canaria y un juzgado de primera instancia de Telde que acordaron la administración de la vacuna frente a la Covid-19.

*Supuesta vulneración de los derechos a la integridad física, igualdad y no discriminación e intimidad personal en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva: resoluciones judiciales que realizaron una ponderación adecuada de los intereses de una persona vulnerable y proporcionada a sus necesidades atendiendo a las circunstancias concurrentes.*

## TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. DILACIONES INDEBIDAS
## STC 31/2023. Ir a texto

Recurso de amparo 3214-2022. Promovido por don A.N.R. respecto de los autos dictados por la Audiencia Provincial de Las Palmas de Gran Canaria y un juzgado de primera instancia de Telde que acordaron la administración de la vacuna frente a la Covid-19.

*Supuesta vulneración de los derechos a la integridad física, igualdad y no discriminación e intimidad personal en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva: resoluciones judiciales que realizaron una ponderación adecuada de los intereses de una persona vulnerable y proporcionada a sus necesidades atendiendo a las circunstancias concurrentes.*

# JURISPRUDENCIA TRIBUNAL SUPREMO

## ACCIDENTE DE TRABAJO

### STS 18-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1650/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1650
No de Recurso: 3119/2020
No de Resolución: 278/2023
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Accidente de trabajo: inexistente. La trabajadora se hallaba, enviada por su empresa, a una ciudad distinta de la que habitualmente constituye el lugar de prestación de servicios. La caída mientras toma una ducha en el hotel contratado por la empresa a efectos logísticos podría considerarse acaecida con "ocasionalidad relevante" si hubiera mediado alguna circunstancia fáctica que así lo indicara.

Lo cierto es que no se ha aportado al procedimiento dato alguno que pudiera desencadenar la aplicación de nuestra referida doctrina. No hay indicación alguna sobre anomalía en las instalaciones hoteleras (suelo deslizante, ausencia de iluminación adecuada, etc.). Tampoco aparecen datos fácticos relacionados con la misión de la trabajadora que pudieran indicar que estaba afectada por alguna circunstancia (cambio sobrevenido de horarios, escaso tiempo disponible para el descanso, etc.) que pudiera explicar su apresuramiento en las operaciones de aseo, o cualquier otro aspecto psicofísico (relacionado con la misión) que influyera en la caída.

Para que lo que normalmente no sería un accidente laboral se convierta en uno de tal índole es necesario que concurra un dato o indicio que permita entenderlo. La aportación de ese dato corresponde a quien sostiene su laboralidad, sin que los hechos probados o el debate casacional hayan puesto de relieve circunstancia alguna en tal sentido.

## ACTOS DE COMUNICACIÓN

### STS 7-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1638/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1638
No de Recurso: 4481/2021
No de Resolución: 275/2023
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: actos de comunicación: nuli-

dad de actuaciones. Constatado que la citación de la empresa demanda, para su asistencia al acto de juicio, no se realizó dando exacto cumplimiento a las exigencias legales que permiten dar por citada en forma a la parte, ya que no se consignó en el acuse de recibo de la entidad postal la relación que podía tener la persona que recepcionó la comunicación, no pudo tenerse por citada en forma a la parte demandada, siendo totalmente rechazable que la falta de esa dato se valore como irrelevante y menos que se presuma que la persona que la recibió tendría alguna relación con el destinatario.

## CLASIFICACION PROFESIONAL

## STS 20-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1826/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1826
No de Recurso: 1080/2020
No de Resolución: 291/2023
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Clasificación profesional: Prescripción inexistente. No es posible entender que la determinación de la categoría profesional que debe corresponder a las funciones que está desempeñando el trabajador se califiquen como obligación/derecho de tracto único porque no constituye una prestación de cumplimiento en un acto en el que se debe entender cumplida la misma, sino que se está desarrollando de forma sucesiva mientras se está prestando el servicio y se percibe la retribución, que debe ser acorde con las funciones desempeñadas.

Precisamente por la existencia de esa obligación de tracto sucesivo, desde otra perspectiva, atendiendo a la posición en la que se coloca la empresa ante esa situación, manteniendo al trabajador en esas funciones sobre las que se dice que no se corresponden con la categoría pactada, no se podría entender que la acción de adecuada clasificación profesional que le asiste al trabajador solo pueda formularla dentro del primer año de desempeño de tales funciones cuando esa conducta empresarial se sigue manteniendo por lo que ese incumplimiento continuado permite al trabajador accionar su adecuada clasificación mientras persista y no sea corregido.

Funciones de superior categoría desde el inicio de la relación laboral: No se trata de calificar como fraude de ley la asignación de funciones de superior categoría para con ello eludir los mandatos constitucionales, legales y convencionales que son aplicables. El art. 63 y 64 del Convenio colectivo establecen las reglas a seguir en materia de movilidad funcional y encomienda de funciones de superior categoría profesional. Indicándose expresamente en el art. 64.5 que en ningún caso el desempeño de funciones de una categoría profesional superior supondrá la adquisición de la categoría superior ni la consolidación de las retribuciones que se han venido percibiendo durante dicho período. El único procedimiento válido para adquirir una categoría profesional superior es superar un proceso selectivo de promoción interna. De esta previsión no está excluida la realización de funciones desde el inicio de la relación laboral.

## CONFLICTO COLECTIVO

## STS 18-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1788/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1788

No de Recurso: 102/2021
No de Resolución: 281/2023
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Conflicto colectivo: El conflicto colectivo afecta a los 325 trabajadores de Catalunya Banc S.A (en adelante CX), que se acogieron voluntariamente a los acuerdos de prejubilación de 31 de julio y 19 de octubre de 2015, concertados entre dicha empresa y la representación legal de sus trabajadores, y que posteriormente pasaron a integrarse en la plantilla de BBVA conforme a lo previsto en el pacto de 28 de julio de 2016 suscrito entre esta última empresa y las secciones sindicales de BBVA y CX, para regular las condiciones laborales de fusión e integración de los trabajadores provenientes de CX.

No deben aplicarse a tales trabajadores los beneficios sociales pactados para los prejubilados de BBVA en el acuerdo firmado por esta empresa con sus trabajadores el 18/10/2007, sino que debe estarse a los contemplados en aquellos pactos de CX a los que ya se habían acogido antes de su integración en la plantilla de BBVA.

## COSA JUZGADA

## STS 26-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1889/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1889
Id Cendoj: 28079140012023100292
No de Recurso: 1865/2020
No de Resolución: 311/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Cosa juzgada: efecto positivo de la cosa juzgada de una sentencia anterior, dictada en proceso de recargo de prestaciones de seguridad social, en un posterior procedimiento en el que se reclama una indemnización de daños y perjuicios

## DESEMPLEO

## STS 27-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1799/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1799
No de Recurso: 3656/2020
No de Resolución: 325/2023
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Desempleo: la notificación de la resolución del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), sobre revocación y reintegro de prestaciones indebidamente percibidas, no ha sido debidamente notificada al demandante por medio del tablón edictal del SEPE.

Es evidente que el tablón edictal del SEPE ha dejado de tener efecto a partir de la reforma operada en 2014 (aplicable cuando se dictó la resolución administrativa objeto de la demanda), momento a partir de cual se crea el tablón edictal único para los supuestos comprendidos en el art. 59.4 de la entonces Ley 30/1992, hoy art. 44 de la Ley 39/2015, y que regula el régimen de notificación al interesado cuando hubieran resultado infructuosas en los domicilios designados por los interesados o fueren desconocidos, debiendo acudir al referido tablón edictal único, centralizado en el BOE que para todas las administraciones públicas quedó establecido.

Por tanto, esta reforma implicó que, en orden a las notificaciones como las que nos ocupa, de notificación de resoluciones administrativas en materia de protección por desempleo, aquel mandato legal debió ser cumplido necesariamente en

todo caso, al no poder operar un régimen anterior que debió entenderse derogado.

## DESPIDO OBJETIVO
## STS 25-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1827/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1827
No de Recurso: 1931/2022
No de Resolución: 306/2023
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Despido objetivo: procedente, por ineptitud sobrevenida. Al tiempo de la subrogación la empresa saliente no facilitó a la recurrente la titulación de los trabajadores subrogados, sino tan solo el listado de estos y sus nóminas.
Una vez operada la subrogación, la empresa comprueba que el trabajador demandante, que según los hechos probados ocupa el puesto de trabajo de Gobernante/Técnico de integración social, no está en posesión de la titulación profesional de técnico de integración social, auxiliar de servicios sociales o similar, exigida para desempeñar esas funciones

## ENFERMEDAD PROFESIONAL
## STS 27-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 2029/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2029
No de Recurso: 18/2020
No de Resolución: 321/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Enfermedad Profesional: Existencia. El causante desempeñaba una de las actividades configuradas reglamentariamente, sufrió una enfermedad infecciosa a consecuencia de su trabajo y en un breve lapso desembocó en un padecimiento que con alta probabilidad dimanaba de la misma. Deberá considerarse por tanto de enfermedad profesional en tanto que, contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en una de las actividades especificadas en el cuadro normativo de aplicación y derivada de una enfermedad infecciosa que se anuda o vincula a la actividad laboral desempeñada.

## INCAPACIDAD PERMANENTE
## STS 26-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 2057/2023 - ECLI:ES:TS:2023:2057
No de Recurso: 847/2020
No de Resolución: 316/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Incapacidad permanente total: la fecha de efectos económicos del incremento del 20% en una incapacidad permanente total reconocida por una sentencia anterior dictada cuando el interesado tenía ya 55 años de edad es de tres meses anteriores a la solicitud.

Siendo pues el incremento del 20% un complemento de naturaleza prestacional, aunque no sea una propia prestación, se impone aplicar al mismo el régimen jurídico de la prescripción como esta Sala ya hizo en las SSTS de 12 de marzo de 2007 (rcud 4885/2005); de 9 de octubre de 2008 (rcud 4609/2007) y de 25 de junio de 2009 (rcud 2805/2008), por lo tanto, el régimen jurídico de que los efectos del reconocimiento de este se retrotraen a los tres meses anteriores a la fecha de

la solicitud conforme a lo previsto en el art. 53.1 LGSS, como sostuvo el INSS en este procedimiento y había resuelto en este mismo sentido la sentencia recurrida.

## INCAPACIDAD TEMPORAL
## STS 26-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1810/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1810
No de Recurso: 4604/2019
No de Resolución: 308/2023
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Incapacidad temporal: Base reguladora y fraude en contratación temporal. Nos encontramos ante una unidad de vínculo, y especialmente, en tanto que fue contratado por medio de diversos contratos y/o prórrogas desde el 23 de enero de 2015 sin solución de continuidad.

Se confirma la sentencia recurrida, partiendo de ello, revoca la sentencia de instancia y estimando la demanda, reconoce el derecho del actor a que la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal iniciada el 31 de diciembre de 2015, se fije en el importe mensual de 2,445,84 euros (que se deriva del mes anterior), como se postula en el escrito de demanda y resulta de la norma cuya infracción denuncia la recurrente

## JUBILACIÓN
## STS 19-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1803/2023 - ECLI:ES:TS:2023:1803
No de Recurso: 1022/2020
No de Resolución: 288/2023
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen. Jubilación: la suscripción de un convenio especial, tras la extinción de la relación laboral y un ulterior periodo de desempleo sin prestación de servicios laborales, no equivale a volver a estar incluido en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social a efectos de aplicar lo dispuesto en el apartado segundo de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, en los términos en los que quedó redactada tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, coincidente con la actual disposición transitoria cuarta, apartado 5, letra a) de la LGSS.

La suscripción de un convenio especial no es equiparable a volver a quedar incluido en algún régimen de seguridad social. No supone el efectivo desempeño de una nueva actividad laboral, por más que las cotizaciones abonadas durante su vigencia hayan de desplegar la eficacia que legalmente corresponda en otros ámbitos.

## STS 26-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1800/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1800
No de Recurso: 2860/2020
No de Resolución: 320/2023
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Jubilación: es posible dejar sin efecto por voluntad del beneficiario una prestación de jubilación reconocida, inmediatamente después de su notificación, para poder solicitarla más adelante, en un momento posterior que le pueda resultar más favorable al aumentar su período de cotización.

Es cierto que tal posibilidad no está expresamente prevista en la norma; pero tampoco está expresamente prohibida, porque la situación descrita no implica, en modo alguno, una renuncia al derecho a la prestación de jubilación, sino la manifestación de no querer disfrutarla en la cuantía reconocida para solicitarla más adelante cuando, en virtud de los acontecimientos personales posteriores, dicha cuantía pudiera ser más conveniente para sus intereses. Al respecto, hay que tener en cuenta, por un lado, que la solicitud de jubilación no resulta obligatoria para quienes cumplan la edad ordinaria de jubilación; y, por otro, que el propio sistema permite e, incluso, incentiva la prolongación de la vida activa y, con ello, el retraso en la solicitud de la jubilación.

# JUBILACIÓN ACTIVA

## STS 26-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1794/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1794
No de Recurso: 517/2020
No de Resolución: 313/2023
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Jubilación activa: en supuestos de jubilación activa de un trabajador autónomo, este no tiene derecho a percibir el 100% de la pensión correspondiente por tener contratada a una persona por cuenta ajena como empleada de hogar.
JUBILACIÓN PARCIAL

## STS 19-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1798/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1798
No de Recurso: 414/2020
No de Resolución: 287/2023
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Jubilación parcial: procede declarar la responsabilidad en el pago de la prestación de jubilación de la empresa que se ha subrogado en la relación laboral del jubilado parcial, por incumplir la obligación de sustituir al trabajador relevista cuya relación laboral se extingue antes de la fecha en la que accede a la jubilación total.

En el supuesto particular de sucesión parcial de empresa, en el que el trabajador relevista ha dejado de prestar servicios para la “empresa originaria” pero por subrogación legal “ha consolidado su empleo en la nueva empresa”, no cabe entender que exista una “conducta fraudulenta” por parte de aquélla que justifique la aplicación de la responsabilidad prevista de la DA 2a.4 del RD 1131/2002.

Con la subrogación en el contrato del trabajador relevista se cumplen los propósitos de la normativa de jubilación parcial, ya que dicho trabajador relevista mantiene vivo y en actividad el puesto de trabajo. Se respeta de esta forma aquella finalidad coherente con la política de empleo dirigida a que la jubilación parcial no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo, así como el objetivo de que no se vean mermados los ingresos de la Seguridad Social.

Si el relevista cesa en la empresa porque una nueva empleadora se ha subrogado en su relación laboral, no se incumple ese objetivo de mantenimiento del empleo sin merma de los ingresos de Seguridad Social, puesto que continúa prestando servicios laborales y cotizando en la nueva empresa, a la vez que mantiene en sus términos el mismo contrato de trabajo sobre el que opera la subrogación.

Sin embargo, cuando, como es el caso, el relevista cesa en la sucesora antes de acceder a la jubilación parcial, procede declarar la responsabilidad. Es en todo caso inadmisible que la empresa que se subroga en esa clase de contratos se desentienda totalmente de las vicisitudes que puedan afectar al del relevista asociado al mismo. Esta falta de previsión no puede eximir de la responsabilidad que a tal efecto impone la tan citada disposición adicional 2ª RD 1131/2002

## LIBERTAD SINDICAL

## STS 25-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1797/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1797
No de Recurso: 334/2021
No de Resolución: 294/2023
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Libertad sindical: el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA (en adelante BBVA) violó la libertad sindical de la Confederación General del Trabajo (en adelante CGT) al negarse a remitir una circular del sindicato a las direcciones de correo corporativas de toda la plantilla.

## PRESCRIPCIÓN

## STS 25-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1825/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1825
No de Recurso: 531/2020
No de Resolución: 297/2023
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Prescripción: habiendo presentado los actores frente a los que se articula el presente recurso una demanda en la que se reclama el derecho a percibir el plus salarial que la empresa había dejado de abonarles, así como la condena a las cantidades correspondientes al periodo anterior a la misma y las que con posterioridad a ella se fueran devengando, aquella tiene el efecto de interrumpir la prescripción por ser una reclamación ante los Tribunales. Esta Sala, con ocasión de establecer que las acciones previas declarativas no tienen eficacia para interrumpir la prescripción, llegó a indicar que, en esa previa acción, los trabajadores “debieron pedir no ya que se declarara sin más el derecho sino las consecuencias económicas que la aplicación de los preceptos legales correspondientes generaban....( STS de 27/04/2010, R. 2164/2009), lo que aquí se cumple con creces, ya que expresamente se pedía en demanda el periodo de julio 2007 a febrero de 2008, más la regularización que corresponda reclamar en el acto de juicio, siendo en dicho momento cuando, simplemente, se cuantificó la cantidad reclamada, por vencida y exigible

## PROTECCIÓN DATOS PERSONALES

## STS 26-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1792/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1792
No de Recurso: 801/2020
No de Resolución: 309/2023
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Protección de datos personales. Videovigilancia. Prueba lícita. La instalación del sistema de vigilancia existente ya cuando el trabajador comenzó a prestar servicios estaba destinada al control de la actividad laboral, de lo que aquel era conocedor, así como del objetivo de estas, como era observar el cumplimiento o no de las obligaciones laborales, ello permite que lo obtenido con ellas en este caso sirva como medio de prueba. Es más, como ha dicho esta Sala, "respecto del deber de información, "el trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control. Lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, porque sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados", que, en el caso presente, además, estaba cumplido".

## TUTELA DDFF

## STS 25-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1809/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1809
No de Recurso: 4371/2019
No de Resolución: 295/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Tutela de derechos fundamentales: Se discute el derecho a poder ejercer la condición de representantes de los trabajadores mientras no recaiga sentencia judicial firme que declare la procedencia de los despidos disciplinarios acordados por la empresa Servicios Logísticos Martorell Siglo XXI. La protección o garantía de los representantes de los trabajadores en el lapso anterior a la declaración de nulidad o improcedencia de sus despidos vendría de la mano de la regulación que a ese fin y objeto ha diseñado el legislador en el art. 180.2 de la LRJS en el procedimiento de tutela. Pero este conducto no consta que fuera impulsado en el actual supuesto por los demandantes, como tampoco se da noticia de una virtual activación paralela de las fórmulas legislativas operantes en el seno del procedimiento de despido disciplinario.

## VIUDEDAD

## STS 11-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1632/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:1632
No de Recurso: 2973/2020
No de Resolución: 252/2023
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Viudedad: Se cumple el requisito de las pensiones de viudedad de las personas divorciadas o separadas judicialmente consistente en que la beneficiaria fuera acreedora de una pensión compensatoria. Aunque la sentencia de divorcio no estableció ninguna pensión compensatoria y la cantidad que debía abonar el exesposo se fijó en concepto de pensión de alimentos para los hijos, también se le impuso el pago del 50% de la hipoteca que gravaba la vivienda habitual del matrimonio.

En la fecha de fallecimiento del causante, los hijos tenían 32 y 29 años de edad y eran independientes económicamente desde hacía varios años. El 50% de cada mensualidad del préstamo hipotecario ascendía a 477,13 euros y el causante abonaba mensualmente en la cuenta de la actora 793 euros. La diferencia entre ambas cantidades ascendía a 315,78 euros.

## STS 13-4-2023. Ir a texto

Roj: STS 1708/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1708
No de Recurso: 793/2020
No de Resolución: 272/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Viudedad: la mujer que, por razón de violencia de género, no estaba ya unida ni convivía con el causante en el momento de su fallecimiento, tiene derecho a la pensión de viudedad de parejas de hecho. No se discute que la demandante cumplía con los restantes requisitos legalmente exigidos para tener derecho a la pensión.

# CONFLICTO DE COMPETENCIAS

## Auto 25-4-2023. Ir a texto

Roj: ATS 5030/2023 - ECLI:ES:TS:2023:5030A
Nº de Recurso: 21/2022
Nº de Resolución: 7/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

La TGSS puede revisar, por sí misma, los denominados actos de encuadramiento -incluido el alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social-, y la impugnación de las decisiones que adopte al respecto corresponde al conocimiento de los órganos del orden contencioso-administrativo. La TGSS no es una de las entidades gestoras de la SS, sino un servicio común que no realiza actividad prestacional. Por ello, no le resulta de aplicación el art. 146 LRJS -relativo a la revisión de actos declarativos de derechos y ubicado sistemáticamente en la regulación de la modalidad procesal por la que se rigen las demandas en materia de prestaciones de la SS-. Por el contrario, le resulta aplicable el art. 16 LGSS, que permite la revisión de oficio de sus propios actos, tanto en materia de afiliación, como de altas, bajas y variaciones en el régimen de la SS. Este razonamiento se ve reforzado por la reciente reforma legislativa operada por la Ley 3/2023, de Empleo, cuya disposición final 9.ª suprime la letra d) del art. 148 LRJS, referido al ámbito de aplicación del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales. Desde entonces, la autoridad laboral no puede acudir al procedimiento de oficio ante la jurisdicción social ni siquiera en los casos en los que el afectado hubiera impugnado el acto de encuadramiento mediante alegaciones o pruebas que permitieran cuestionar la naturaleza laboral de la relación.

# JURISPRUDENCIA
# TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

## Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Rec. 1269/2022

INGRESO MÍNIMO VITAL. COMPLEMENTO DE MONOPARENTALIDAD.

**Accede a la sentencia**

La Sala confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 42 de Madrid que, en materia de IMV, interpreta el complemento de monoparentalidad regulado en el art. 10.2 c) RDL 20/20 a la luz del art. 7 de la Ley 8/2018 de apoyo a las familias, y considera que dicho complemento también procede reconocerlo a aquellas familias integradas por un solo adulto que conviva con uno o más descendientes, aunque alguno de ellos haya alcanzado ya la edad de 18 años, pero siga siendo dependiente económicamente.

## Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Autos

DISCRIMINACIÓN. NIÑOS. MUJERES. PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL. PRESTACIÓN DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE HIJOS. FAMILIA MONOPARENTAL.

**Accede al auto ponente Juan Carlos Iturri Garate**

**Accede al auto ponente Florentino Eguaras Mediri**

La mayoría de la sección de la Sala que delibera el asunto plantea su duda de constitucionalidad al Tribunal Constitucional en relación con la vigente regulación de la prestación contributiva de Seguridad Social de nacimiento y cuidado de menor por eventual discriminación injustificada del menor y madre de familia monoparental, una vez fijada por el Tribunal Supremo su posición sobre la exégesis de tal normativa.

# JURISPRUDENCIA
# JUZGADOS DE LO SOCIAL

## Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Madrid.

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. RIESGOS LABORALES. MÉDICOS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. INCUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

**Accede a la sentencia**

El Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid declara que la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid ha vulnerado el derecho a la salud y a la integridad física del actor al no dotarle de forma completa y eficaz de medios y medidas de protección en el desempeño de su actividad profesional en su centro de trabajo, incumpliendo los arts. 15, 40.2 y 43 CE y los fallos de las STSJ de Madrid 222/21, de 23.03.2021 y de la STS 50/2022, de 19.01.2022. Condena a la Consejería al abono de una indemnización de 2.000 €.

## PROTECION DATOS PERSONALES

### STJUE 4-5-2023. Ir a texto

«Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 5 — Principios relativos al tratamiento — Responsabilidad del tratamiento — Artículo 6 — Licitud del tratamiento — Expediente electrónico relativo a una solicitud de asilo elaborado por una autoridad administrativa — Transmisión al órgano jurisdiccional nacional competente a través de un buzón electrónico — Infracción de los artículos 26 y 30 — Inexistencia de acuerdo que determine la corresponsabilidad del tratamiento y no llevanza del registro de las actividades de tratamiento — Consecuencias — Artículo 17, apartado 1 — Derecho de supresión (“derecho al olvido”) — Artículo 18, apartado 1 — Derecho a la limitación del tratamiento — Concepto de “tratamiento ilícito” — Toma en consideración del expediente electrónico por un órgano jurisdiccional nacional — Falta de consentimiento del interesado»

En el asunto C60/22, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgericht Wiesbaden (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Wiesbaden, Alemania), mediante resolución de 27 de enero de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 1 de febrero de 2022, en el procedimiento entre UZ y Bundesrepublik Deutschland, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

**1)** Los artículos 17, apartado 1, letra d), y 18, apartado 1, letra b), del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016,

relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), deben interpretarse en el sentido de que

el incumplimiento, por parte del responsable del tratamiento, de las obligaciones establecidas en los artículos 26 y 30 de dicho Reglamento, relativas, respectivamente, a la celebración de un acuerdo que determine la corresponsabilidad del tratamiento y a la llevanza de un registro de las actividades de tratamiento, no constituye un tratamiento ilícito que confiera al interesado un derecho de supresión o un derecho a la limitación del tratamiento, dado que tal incumplimiento no supone la vulneración, como tal, por parte del responsable del tratamiento, del principio de «responsabilidad proactiva», tal como se enuncia en el artículo 5, apartado 2, de dicho Reglamento, en relación con los artículos 5, apartado 1, letra a), y 6, apartado 1, párrafo primero, de este.

**2)** El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que, cuando el responsable del tratamiento de datos personales ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 26 o 30 del Reglamento 2016/679, la licitud de la toma en consideración de tales datos por un órgano jurisdiccional nacional no está supeditada al consentimiento del interesado.

# JURISPRUDENCIA
# TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

## LIBERTAD EXPRESION
## STDH 15-5-2023 (Sánchez vs. Francia). Ir a texto

Art 10 • Libertad de expresión • Multa penal impuesta a un cargo electo por haber borrado, de su muro de Facebook accesible al público y utilizado durante su campaña electoral, las declaraciones islamófobas de terceros condenados por este motivo • Previsibilidad de la ley • Deberes y responsabilidades de los políticos que utilizan las redes sociales con fines políticos y electorales • Mayor y más dañino impacto del discurso de odio en un contexto electoral marcado por tensiones • Necesidad de responsabilidad compartida de todos los actores involucrados • Implementación deseada de un mínimo control a posteriori o filtrado previo del host o el titular de la cuenta para identificar y eliminar comentarios ilegales dentro de un tiempo razonable, incluso en ausencia de notificación de la parte perjudicada • Elección deliberada del solicitante, con experiencia en comunicación pública y con experiencia en el campo digital, para hacer acceso público a su foro • Omisión de actuar a pesar de haber sido informado de los comentarios contenciosos • Ninguna cuestión relacionada con el uso potencialmente excesivo de una cuenta • Control de proporcionalidad del Tribunal según el nivel de responsabilidad del interesado y teniendo en cuenta su notoriedad y representatividad • Condena penal proporcionada

## LIBERTAD RELIGIOSA
## STDH 9-5-2023 (Testigos Jehová Vs Finlandia). Ir a texto

Art 9 • Manifiesta religión o creencia • Decisión que prohíbe a la comunidad religiosa de los Testigos de Jehová recopilar y procesar datos personales durante la predicación de puerta en puerta sin el consentimiento de los interesados • Interpretación de las disposiciones de protección de datos relevantes, siguiendo la orientación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea Unión, no arbitraria ni irrazonable • Requisito de consentimiento legal una salvaguardia apropiada y necesaria sin evidencia de ningún “efecto disuasorio” • Razones relevantes y suficientes • Equilibrio justo alcanzado entre los intereses contrapuestos del Artículo 9 y el Artículo 8 • Interferencia “necesaria en una sociedad democrática” y dentro del margen de apreciación del Estado

Art 6 (administrativo) • Circunstancias excepcionales que justificaron prescindir de la audiencia oral

# ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

## OIT NEWS

Colaborar a nivel local es clave para avanzar a nivel mundial hacia los ODS relacionados con la salud. **Ir a texto**

La Organización Internacional del Trabajo pasa al acceso abierto. **Ir a texto**

Enfermeras y matronas: ¿sobrecargadas de trabajo, mal pagadas e infravaloradas? **Ir a texto**

La OIT y la Comisión Europea acuerdan una nueva investigación sobre el empleo para promover la justicia social. **Ir a texto**

Expertos se reúnen para debatir el estrés térmico en el trabajo. **Ir a texto**

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

# ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## CALENDARIO ESTADÍSTICO

Índices de producción industrial. Ir a texto
Índice de precios de consumo. Ir a texto
Índice de precios de consumo armonizado. Ir a texto

# El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y
AG Stakanov

# CINE

## Una madre contra George Bush

Drama. 119 minutos.
**Dir.** Andreas Dresen.
**Guion:** Laila Stieler.
**Prod.** Pandora Film, Iskremas, Defacto.
**Premios:** Oso plata de Berlin (mejor guion e interpretación principal).
Disponible en Filmin.

Trailer

Murat es un joven turco acusado de terrorismo y enviado a la cárcel de Guantánamo sin juicio previo. Esta situación sirve de excusa para acompañar durante dos horas a una madre coraje y su abogado activista. Porque de eso precisamente va la película. No

importa si el hijo tuvo contacto con grupos terroristas o si participó en alguno de ellos. Donde realmente pone el acento la película es en las propias injusticias del sistema. Y en Rabiye Kurnaz, oso de plata a la mejor interpretación, un huracán de madre que lo mismo aparca sus mercedes ocupando doble espacio que aparece sin cita previa en el despacho de su abogado o del ministro turco. Esta fuerza de la naturaleza será, precisamente, la misma que conseguirá arrancar a su hijo de una situación de injusticia para lograr lo impensable, esto es, que su hijo sea puesto a disposición de un juez. Todos los pecados de Rabiye menguan frente al depotismo de esos dos grandes países de "derechos y libertad" que son Alemania y EEUU, cuyos sistemas de derecho quedan retratados sin contemplaciones.

La actriz Meltem Kaptan logra transmitir un raudal de emociones y todos sufrimos, nos alegramos y nos volvemos a abatir con esta penosa y dramática odisea.

Sin ser una obra maestra, resultan atractivos los entresijos de esta historia basada en hechos reales donde también brilla el compañero de reparto de Rabiye, el abogado al que todos contrataríamos para nuestra defensa; un profesional tenaz, abnegado y comprometido hasta el túetano con los derechos civiles de un cliente que no conoce.

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

# Pentangle

*"Open the door"*
*(*Spindrift, 1985, *Folk Barroco).*

Abrimos el mes por lo céltico a propósito del aniversario de Tubular Bells, LP al que dedicamos el apartado siguiente, y para ello recurrimos a Pentangle, aun hoy activos tras un hiato de 8 años entre 1973 (año de lanzamiento de la *ópera prima* de Mike Oldfield) y 1981. Precisamente, este *Open the door* es un producto de su segunda época.

Las influencias ajenas al folk de varios de sus miembros componen un producto que no huele demasiado a vaca, permitiendo que un oído

"educado" en la influencia rock pueda disfrutar sus creaciones. Justamente, podríamos haber atraído a este rincón el más apreciable *Basket of light* (1969), cuya escucha también recomendamos, aunque su disfrute exige un proceso de aclimatación que bien puede proporcionar este de 1985.

Voces bellas, agudos afinados, coros artísticos y buen sonido a madera, pero sin acabar generando esos microclimas pesados de barro y boñiga. En definitiva, un buen pretexto para visitar los sustratos "blancos" del rock europeo, que tanto peso tienen dentro de escenas como la del Rock progresivo.

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

# Mike Oldfield

*"Tubular bells"*
*(Virgin. 1973. Progresivo).*

No será muy arriesgado el afirmar que este TB de 1973 fue uno de los primeros 10 discos (o cassetes) que compramos muchos de nosotros, y ello a pesar de que sus propuestas musicales resultaban bien distintas a las del resto de la incipiente colección. De hecho, es posible que el principal predicamento del producto, y que justificaba su compra, consistiera en haber sido grabado por un único individuo; o en esa secuencia melódica ejecutada por diversos instrumentos en sucesión, previo anuncio como si de aristócratas se tratara. De lo del *Exorcista* me enteré mucho más tarde, cuando vi en un cine un *trailer* del remake que se hizo en 2000.

Oldfield tenía este proyecto en mente desde hacía ya unos años (es de suponer que comenzó a pensar en ello en el jardín de infancia, porque grabó el disco con 17 años). Empieza a darle forma en 1971 cuando Kevin Ayers le deja una grabadora para que distrajera sus momentos de ansiedad (*¿qué habría pasado si le hubieran empaquetado el prozac…?*). El muchacho tuneó los cabezales para permitir que el aparato pudiera grabar y reproducir al mismo tiempo, consiguiendo así ir registrando capa sobre capa. De esta forma logró unas cintas que fueron pasando de mano en mano para caer definitivamente en las del dueño de *Virgin* (una especie de *Discoplay* Inglés hasta 1972,

año en el que despega como sello). Branson y sus secuaces (Simon Draper tuvo un especial protagonismo) encerraron al "niño" 6 meses en *The Manor* (uno de los más importantes estudios de grabación residenciales de Inglaterra) y esperaron pacientemente el desenlace. La obra salió al mercado el 25-5-1973 (hace 50 años, sí) y generó 5 millones de copias, permaneciendo también 5 años seguidos en listas de éxito.

Las otras compañías discográficas mostraban su extrañeza ante un trabajo meramente instrumental y justificaron su rechazo en lo que se tuvo por una radical extravagancia. Revelado el craso error comercial, el avieso Oldfield, ya en la cumbre de su éxito, tuvo la curiosidad de visitar las oficinas de aquellos sellos. Ninguno de los ejecutivos que había torcido el gesto ante TB seguía en su puesto…

## JAZZ/EXPERIMENTAL

# Alan Stivell

*"Legend" (Disc-AZ, 1983;* Folk electrónico*).*

Cerramos la trilogía de este mes acercando a Alan Stivell, gloria bretona con una carrera de más de 60 años encima, que inicia en 1963 cuando edita su primer LP. Esa obra de comienzos estaba basada en su instrumento principal (arpa céltica), al que dedicará un trabajo posterior ya 1971 (*Renaissance of Celtic Harp*). De hecho, del arpa céltica (Edad Media) no se conocía gran cosa hasta que fue descubierto un ejemplar. El instrumento fue restaurado por el padre de nuestro protagonista, a la sazón luthier, asumiendo Alan Stivell un decidido compromiso con su difusión mundial.

No obstante, aquí hemos preferido apuntar hacia otras producciones, como ésta de 1983, en las que el intérprete fusiona sustrato con modernidad sin empeñarse en monólogos "arpistas". El producto de estas grabaciones de 1980 se alinea dentro de la escena *Ambient*, que eclosionará en los 90, impulsado por las producciones setenteras de Brian Eno y Robert Fripp.

Ya con el tiempo, y podríamos decir que, en la actualidad, Stivell ha acabado por encuadrarse dentro del descriptor "world music", escena también denominada con peor fortuna "música étnica" (como si el Rock'n'roll hubiera venido de marte), y al que deberíamos nominar con el ya conocido y sincero *nomen* de "folklore", a secas y sin complejos. Parece mentira que haya que inventar palabrejas nuevas para conceptos y objetos que tienen más de 500 años. Cosas de la mercadotecnia.