

Número 246

Julio 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
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta
Amaya Olivas Díaz
Juan Carlos Iturri Garate

COORDINACIÓN
Janire Recio Sánchez
Fátima Mateos Hernández

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

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Teresa Compairé

IMÁGENES
freepik.es
Wikipedia

ISSN
ISSN 2695-9321
MADRID
JURISDICCIÓN SOCIAL

EDITADO POR
Juezas y Jueces
para la Democracia

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

ÍNDICE

EDITORIAL

ARTÍCULOS

SINDICALISMO
Y CULTURA

Xavier NAVARRO BARREA

LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO
EN EL PERÚ: ORIGEN, ITER LEGISLATIVO Y
REGULACIÓN ACTUAL

Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ

LA ÉTICA
DEL TRABAJO

Patricia CRUZADO MUÑOZ

LEGISLACIÓN

Estatal

Comunidades Autónomas

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

EL RINCÓN DE LA CONTRACULTURA

Portada Obra de: José Enrique Medina Castillo



“ Con el desahogo que produce conocer que la propuesta política del Partido Popular y Vox no se hará efectiva, que sus pactos de gobierno quedarán limitados -esperemos que por tiempo breve- a determinadas Comunidades y municipios, y que, en definitiva, seguimos siendo un país plural, progresista, integrador y solidario. ”

EDITORIAL

El pasado 23 de julio celebramos elecciones generales y sus resultados nos permiten disfrutar con mayor relajación nuestro periodo vacacional. Con el desahogo que produce conocer que la propuesta política del Partido Popular y Vox no se hará efectiva, que sus pactos de gobierno quedarán limitados -esperemos que por tiempo breve- a determinadas Comunidades y municipios, y que, en definitiva, seguimos siendo un país plural, progresista, integrador y solidario.

También con la tranquilidad que da que, en el ámbito laboral que aquí nos ocupa, se mantengan las reformas impulsadas por el Ministerio de Trabajo del gobierno de coalición, y con la esperanza de que en esta nueva legislatura se sumen nuevos avances que permitan hacer, como decía Raymond Williams “la esperanza posible”. Esta cita es rescatada por Xavier Navarro, historiador y responsable de cultura de CCOO, en el artículo “Sindicalismo y Cultura” que publicamos en este número. En ella el autor reflexiona sobre el concepto de cultura y de acción sindi-

cal desde posiciones de clase, planteando la necesidad de conseguir la necesaria vinculación emocional pese a la dispersión de los espacios de convivencia donde se originó.

En segundo lugar, publicamos un artículo sobre la nueva ley de teletrabajo en Perú, en el que su autor, el profesor Leopoldo Gamarra Vílchez, director de la revista Análisis Laboral de la Asociación Internacional de Revistas de Derecho del Trabajo, analiza las circunstancias que han dado lugar a su origen, relacionado con el uso de las nuevas tecnologías, examina el íter legislativo que se ha llevado a cabo hasta la aprobación de la ley y expone los principales rasgos de esta nueva norma.

Por último, y con relación al libro del mismo autor titulada “La ética del trabajo”, la abogada laboralista y profesora adjunta de Derecho del Trabajo en la Facultad limeña de San Marcos, realiza una interesante reseña sobre una obra que pretende conocer, interpretar y reflexionar sobre la realidad de la ética y el trabajo, y que trata de encontrar su relación a través de la lógica, la historia y la explicación conceptual.

En materia normativa llamamos vuestra atención sobre el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, en el que se desarrolla el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo y se reforma el RD 1483/2012, que afecta al procedimiento de despido colectivo. También destacamos el Real Decreto 659/2023 por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Entre la jurisprudencia del Tribunal Supremo incluimos la Sentencia 446/2023, en materia de despido colectivo, en la que se descarta que deba someterse a los trámites del art. 51 ET la extinción de la totalidad de la plantilla de la empresa cuando el número de trabajadores afectados no sea superior a cinco y la causa de finalización de los contratos sea la extinción de la personalidad jurídica del empleador; y la Sentencia 494/2023 sobre permiso por lactancia a madre trabajadora a la que le había sido denegado por no desempeñar el padre trabajo retribuido.

Finalizamos, como cada mes, con el Rincón de la conTracultura. Esta entrega se dedica a la excelente Tár y a la extraordinaria interpretación de Blanchett, con las distintas lecturas que la película ofrece. Los tres colores básicos y sus derivados los llenan Buddy Gay y Pere Ubu. Cerrando el curso escolar, y hasta el próximo mes de septiembre, os dejamos con Esperanza Spalding y Fred Hersch “At the Village Vanguard”.

“ Entre la jurisprudencia del Tribunal Supremo incluimos la Sentencia 446/2023, en materia de despido colectivo, en la que se descarta que deba someterse a los trámites del art. 51 ET la extinción de la totalidad de la plantilla de la empresa cuando el número de trabajadores afectados no sea superior a cinco ”



SINDICALISMO Y CULTURA

Xavier NAVARRO BARREA

Historiador y responsable de cultura de CCOO

ELABORAR DISCURSO SOBRE CULTURA Y ACCIÓN SINDICAL, PODRÍA PARECER INICIALMENTE SENCILLO PUESTO QUE LA ACCIÓN SINDICAL TIENE DE PER SE UNA CARGA CULTURAL IMPORTANTE, PERO NADA ES TAN SENCILLO O SIMPLE COMO PUEDE LLEGAR A PARECER. VEAMOS QUÉ ENTENDEMOS POR CULTURA, DESARROLLEMOS EL CONCEPTO DE LA ACCIÓN SINDICAL DESDE POSICIONES DE CLASE.

¿Qué es cultura, qué entendemos por cultura?

Las respuestas pueden ser amplísimas, diversas, e incluso controvertidas pues estas no están exentas de carga ideológica. No intentaré dar una respuesta exhaustiva y profunda, sólo plantear algunos conceptos que tienen que ver con nuestro tiempo y nuestra plural realidad. Cabe señalar que la posición ideológica modula y matiza las respuestas al cuestionamiento inicial.

El término cultura proviene del latín cultus, y hace referencia al cultivo del cuerpo humano y de las facultades intelectuales del hombre, pero contextualizando el tér-

mino, hoy hacemos una definición genérica mucho más amplia y entendemos por cultura aspectos diversos y variados de la actividad humana, una especie de tejido social que abarca las diferentes formas y expresiones de una sociedad: hábitos, modos de vida, lengua, tradiciones, valores, conocimientos...

Cada cultura, por tanto, representa una visión del mundo como respuesta a la realidad que vive cada grupo social. Podemos hablar de tantas culturas como grupos o realidades sociales. Es por tanto algo poliédrico, con diferentes visiones e interpretaciones, todas ellas ligadas a diferentes realidades sociales, económicas, históricas y antropológicas.

Nuestra sociedad tiende a hacer definiciones y determinadas agrupaciones de carácter muy simplista, sin atender a la realidad compleja, fruto de la posición dominante de determinadas posiciones ideológicas. Este es el caso, cuando se habla de cultura de una comunidad, tendiendo a resaltar aquello que es considerado como identitario y obviando el resto de la realidad diversa y compleja.

Siguiendo la afirmación de que cada cultura representa una visión del mundo en relación a la realidad de cada grupo social, es necesario afirmar, por tanto, que no hay grupo social inculto aunque sí puede ser disonante frente a lo dominante, y es por tanto, quizás, el hecho cultural del mundo del trabajo, se sitúa de manera disonante respecto a lo dominante.

En una misma sociedad, en función de la ideología dominante (la de la clase dominante), predomina la clasificación de los conceptos de cultura según la clase social, el orden socio-económico. Aunque se ha podido introducir elementos que rompen el monopolio ejercido por las oligarquías más vetustas (educación universal, bibliotecas, temas literarios y creación reconocida con carácter crítico con el orden social), las élites dominantes siguen ejerciendo su dominio con el desarrollo de las culturas de masas que bajo el dominio del neoliberalismo impone la homogeneización de la cultura y de manera especial en todo lo que afecta al conflicto social.

Lo social, la cultura del mundo del trabajo, de las clases populares, del sindicalismo, ocupa un lugar subordinado, e incluso en algunos espacios ni se la reconoce. Los medios de comunicación construyen una realidad donde lo social no existe, y en muchos casos se desprestigia directa o indirectamente, y en cambio se realzan los valores del capitalismo neoliberal y en algunos casos estos se unen a conceptos identitarios excluyentes en lo colectivo. Nadie está inmune al constante bombardeo de la ideología neoliberal que domina el escenario.

Revertir la situación, disputar la hegemonía es una de las tareas fundamentales del sindicalismo de clase que es el instrumento que se dota la clase para intervenir socialmente en defensa de sus intereses y así poder avanzar hacia un nuevo orden de justicia social. Una actuación sindical, una intervención que necesariamente se debe reconfigurar a tenor de los cambios profundos que se están produciendo en el mundo del trabajo y en la sociedad en su conjunto.

De la acción sindical y la cultura

El historiador británico EP Thompson nos describe, en su obra LA FORMACIÓN HISTÓRICA DE LA CLASE OBRERA EN INGLATERRA¹, cómo se conforma la clase social, fruto de un fuerte sentimiento de pertenecer a un grupo con intereses comunes. La vinculación emocional se generaba en el centro de trabajo, el barrio, los espacios de ocio..., haciendo posible la conciencia de pertenencia a un grupo, a una comunidad de intereses, de ser parte, de formar parte, o dicho de otra manera, se conformaba la conciencia de clase como vía para incorporar sistemas de valores, ideas.

Todo ello servía de nexo fundamental para hacer posible el desarrollo de organizaciones propias para la defensa de sus intereses, frente a intereses contrapuestos, y como instrumento para disputar la hegemonía cultural y social, aportando la cultura de la solidaridad, fraternidad, esfuerzo colectivo, en definitiva haciendo, con su actuación, que la cultura del mundo del trabajo tuviese una impronta social importante.

Toda acción sindical, desde posicionamientos de clase, va encaminada a la mejora de las condiciones sociales y económicas de las clases trabajadoras, incidiendo con ello en una mayor democracia, pues a más democracia más derechos, y disputando el poder exigiendo democracia económica, y todo ello, “para combatir la capacidad de los agentes en posición dominante para imponer sus modelos culturales²”.

Para el sindicalismo, para la acción sindical del sindicalismo de clase, desarrollar acciones y actuaciones que hagan posible generar estados emocionales que no sean paralizantes frente al miedo favorecedor del poder, y también frente al posmodernismo de contenido nihilista.

Raymond Willians decía que *Lo verdaderamente radical es hacer la esperanza posible, no la desesperación convincente*³ (3). Esta es la tarea de la acción sin-

1 *Publicado en 1963, La formación de la clase obrera en Inglaterra es probablemente la obra de historia social inglesa más imaginativa de posguerra. Sin duda se trata de uno de los libros de historia más influyentes del siglo XX, y está dotado de una extraordinaria calidad histórica y literaria. E.P. Thompson muestra cómo la clase obrera participó en su propia gestación y recrea la experiencia vital de personas que sufrieron una pérdida de estatus y libertad, fueron degradadas y aun así crearon una cultura y una conciencia política de gran vitalidad. La obra estableció la agenda para la nueva historia social de las décadas de 1960 y 1970, influyendo sobre muchos historiadores y académicos de otras áreas. (Texto de ED Capitán Swing)*

2 Muy interesante seguir reflexiones del sociólogo Pierre Bourdieu El discurso de Bourdieu se acentúa en los últimos años de su vida con nuevas argumentaciones contra el neoliberalismo.

3 *Raymon Willians :Cultura y política Clase, escritura y socialismo , Ed Lengua de Trapo*

dical, generar esperanza en todas sus actuaciones; favorecer la fraternidad, la solidaridad, disputar y generar la alegría como un deber moral y político frente al miedo tiránico y la desesperación convincente del izquierdismo de café que se siente muy satisfecho con la confrontación sin más.

El conjunto de las clases trabajadoras han de vivir y percibir positivamente toda acción que permita avanzar en lo colectivo y genere la conciencia de formar parte de un conjunto

Hoy, la sociedad ha cambiado enormemente y con ella el mundo del trabajo, ya no podemos generar la vinculación emocional que nos hablaba Thompson, pues los espacios de convivencia en el marco de las empresas se han diluido o desaparecido, los trabajos se externalizan y se genera un mundo disperso difícil de vincular. En este marco la acción sindical vive la necesidad, a pesar de la dificultad, de unir todo aquello que el sistema ha dispersado y para ello el combate cultural, generando estados emocionales que no sean paralizantes frente al miedo favorecedor del poder, es imprescindible.

Necesitamos avanzar para evitar el imperio de los bárbaros que nos llevaría a una brutal y despiadada realidad que ya nos dibuja alguna serie de contenido distópico.

Accede a todas nuestras publicaciones a través nuestra web

Juezas y Jueces *para la* Democracia



[Inicio](#) [Asociación](#) [Actividades](#) [Actualidad](#) [Informes](#) [Publicaciones](#) [Buzón del juez/a](#) [Blogs](#) [Contacto](#)

[Acceso área restringida](#) [Rincón del opositor/a](#)

Derechos Humanos

Uno de nuestros fines es la defensa de los derechos humanos y la lucha por la no discriminación por razón de edad y sexo

Búsqueda



LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO EN EL PERÚ: ORIGEN, ITER LEGISLATIVO Y REGULACIÓN ACTUAL

Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ¹

Director de la Revista Análisis Laboral
de la Asociación Internacional de Revistas
de Derecho del Trabajo

Palabras clave: Teletrabajo, Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones, OIT, Ley 31572.

Abstract: This article examines the origin, the legislative iter and the current regulation of the New Telework Law in Peru in a special context, both economically and socially. Therefore, it is developed in three sections: first, the circumstances that gave rise to teleworking with the use of new technologies; second, the legislative iter to know the path of how this Law has been reached. Finally, it analyzes what the current New Teleworking Law of September 2022, Law 31572, consists of.

1 Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá (España), Magíster en Economía y Relaciones Laborales por la Pontificia Universidad Católica del Perú y Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). Profesor titular y coordinador de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). Director de la Revista Análisis Laboral de la Asociación Internacional de Revistas de Derecho del Trabajo.

Keywords: Telework, Information Technology, Telecommunications, ILO, Law 31572.

1. Introducción

El 26 de febrero último se aprobó por Decreto Supremo 002-2023-TR el Reglamento de la Ley 31572 conocida como la Nueva Ley de Teletrabajo, promulgada por insistencia por el Congreso de la República del Perú en septiembre de 2022. Por ello, consideramos importante analizar la mencionada ley de teletrabajo en el Perú a través de los hechos que explican su origen, el *íter* legislativo y en qué consiste la regulación actual.

En ese sentido, debemos recordar que desde hace unas décadas las formas de trabajo y la estructura de la sociedad sufrieron una transformación profunda y una de ellas que ha alcanzado importancia en estos últimos años es la del teletrabajo¹, el cual combina el uso de las Tecnologías de la Comunicación e Información (en adelante TIC) y la flexibilidad en cuanto al método de organización del trabajo en relación con el lugar y horario de este.

Además, a partir del 2020 nos tocó vivir la pandemia del Covid 19² que nos obligó a modificar por completo nuestro comportamiento social, y una de esas modificaciones consistió en la forma de desempeñarnos en el trabajo, rompiendo los moldes existentes y los límites conceptuales antes concebidos. Fuimos obligados por las circunstancias a trabajar fuera de las oficinas y de los centros laborales, para hacerlo desde nuestras casas por el confinamiento necesario para enfrentar la pandemia. De esta manera, se empezó a utilizar intensamente el teletrabajo con una nueva modalidad que fue el trabajo remoto³.

En el presente artículo, desarrollaremos tres puntos: en el primero, trataremos las circunstancias históricas que dieron origen a la era digital con el uso de las TIC que se expresaron en nuevas formas de trabajar como es actualmente el

1 El término teletrabajo se forma de dos vocablos: tele y trabajo, y provienen de *Teleu* (griego) distancia o lejos, y *Tripaliare* (latín) trabajar. Así nace el Teletrabajo como una forma de organización laboral fuera o lejos del centro de trabajo cotidiano utilizando las tecnologías de información y comunicación.

2 Usamos el acrónimo Covid-19 (formado en inglés de *CO*rona *V*irus *D*isease y 2019) en masculino, por influjo del género de *coronavirus* y de otras enfermedades virales como *el zika*, *el ébola*, etc.

3 En efecto, el teletrabajo puede realizarse desde diferentes lugares según la naturaleza de las funciones, comúnmente se realiza desde el domicilio del trabajador; en cambio, en el trabajo remoto se realiza necesariamente en el domicilio del trabajador como el lugar destinado por disposición pública y/o de la empresa o institución para que sus trabajadores puedan desarrollar las actividades que previamente fueron definidas como teletrabajables con el objetivo de mantener el trabajo y enfrentar la pandemia.

teletrabajo; en el segundo, abordaremos el *íter* legislativo para conocer el camino de cómo se ha llegado a esta Ley 31572. Finalmente, en el tercer punto, analizaremos en qué consiste la actual Ley de Teletrabajo de setiembre de 2022 y cómo se presenta la regulación actual.

2. El origen: la era digital, las TIC, la 4ta revolución industrial y las normas internacionales

Revisaremos cuál es el origen de la era digital con las TIC y la cuarta revolución industrial que posibilitaron las nuevas formas de trabajar como el teletrabajo, luego veremos los intentos de regulación internacional del Acuerdo Marco Europeo y de la OIT.

2.1. ¿Qué es la era digital?

El término era proviene del latín *aera* que significa fecha determinada de un suceso, evolución o período histórico; y digital, también del latín *digitális*, como medida de existencia numérica y de conexión permanente. Entonces, la era digital viene a ser la expresión de una nueva etapa histórica que expresa la relación especial entre el espacio y tiempo que se expresa en el mundo virtual. De este modo, podemos hablar del *homo numericus* frente al *homo faber* que se caracteriza, en sentido general, por su existencia y condición de global y digital lo que condiciona en la sociedad los comportamientos sociales, económicos y jurídicos. Es conocida como la revolución digital lograda por los ordenadores, el internet y la Red mundial cuyo impacto positivo es la comunicación en tiempo real a través del correo electrónico, los smartphones y las redes sociales, las actividades económicas mediante el comercio electrónico y los servicios en línea.

Desde las Naciones Unidas y la CEPAL, se ha entendido que la revolución digital es uno de los mayores cambios de paradigma a nivel global, que impacta fuerte y transversalmente en las actividades de nuestras sociedades. Asistimos al crecimiento exponencial del volumen y del tipo de datos existentes; somos testigos asombrados de cómo son generados a gran velocidad y en forma continua por las personas, las máquinas y los sensores, en transacciones electrónicas y con el uso de Internet, entre otros⁴.

En el Perú, la aparición de la pandemia del Covid-19 obligó a las personas a usar los nuevos medios de comunicación. El consumo de los celulares con acceso a internet de la población de 6 a 17 años ya estaba subiendo entre enero/marzo de 2014, había aumentado 62.6 puntos porcentuales y entre enero-febrero/marzo de

4 CEPAL *La nueva revolución digital: de la Internet del consumo a la Internet de la producción*, 2015, (LC/L.4029(CMSI.5/4)), Santiago de Chile.

2020 aumentó en 75.1 puntos porcentuales⁵. En esa misma dirección Hopenhayn⁶ considera que la globalización comunicacional y la nueva “sociedad de la información” alteran también las formas del ejercicio ciudadano, que ya no se restringen a un conjunto de derechos y deberes, sino que se expanden a prácticas cotidianas: la interlocución a distancia, el uso de la información para el logro de conquistas personales o grupales, la redefinición del consumidor (de bienes y de símbolos) y el uso del espacio mediático frente a otros actores.

2.2. Las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones -TIC

La era digital es la evidencia de una nueva sociedad que se basa en la información, en el conocimiento y la conexión permanente. Esto es posible por las TIC y representa la nueva intermediación entre el espacio y el tiempo: lo que se denomina la existencia virtual. Por otra parte, en la era digital los conocimientos, los datos y las informaciones constituyen bienes intangibles que generan determinadas situaciones o hechos en el mundo “real” cuyas relaciones sociales y las identidades se encuentran reguladas y garantizadas por el Derecho y el Estado; o sea, existen solo por ellos, por el reconocimiento legal. Es decir, en el mundo virtual, la identidad o “realidad” digital es la resultante de un producto, un bien, un servicio, presente en la economía y sociedad. Todo se compra y se vende y es posible definir que nuestra casa es el internet, y esto se desarrolló intensamente con la pandemia del Covid-19 en la utilización masiva y sin precedente del teletrabajo, los startups, la *uberización*⁷, las plataformas digitales.

Por otra parte, el conocimiento de las TIC permite la elaboración de una Planificación Estratégica⁸ que “todas las entidades del Estado deben tener este instrumento de gestión”⁹. Así, la era digital “(...) y su interactividad potencial está cambiando nuestra cultura, y lo hará para siempre”¹⁰. Además, la universalización de internet,

5 INEI, *Informe técnico del estado de la niñez y la adolescencia*, Lima, 2020.

6 Hopenhayn Martín, *¿Integrarse o subordinarse?* En el libro: *Cultura, política y sociedad Perspectivas latinoamericanas*, CLACSO, Buenos Aires, 2005.

7 El término *Uber* generalmente es definido como una compañía de tecnología transportista, que desde sus comienzos buscó ser una solución a los problemas de transporte comunes en las grandes ciudades. Pero la precarización del empleo llevó a conocerse o denominarse la *uberización* del trabajo.

8 Incluso en el Perú contamos con el Decreto Legislativo 1412 (12/9/2018) donde se establece el marco de la gobernanza digital: identidad y servicios digitales, y el régimen jurídico aplicable al uso transversal de las tecnologías digitales. Y el Decreto de Urgencia 007-2020 (9/1/2020) que aprueba la Ley Marco de Confianza Digital y dispone medidas para su fortalecimiento.

9 Peirano Giofianni, “Hay estabilidad institucional sobre el capítulo económico”, en el Diario Gestión, Lima, 7/11/2022, p. 14.

10 Castells Manuel, *La era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura*. Vol. 1. Alianza Editorial, Madrid, 1999, p. 361.

que combina una enorme capacidad de almacenaje que permite localizar cualquier dato en cuestión de segundos, hace que el mercado sea inmanente por la información. “Cada vez se obtienen menos beneficios de las fuentes tradicionales: la tierra, el trabajo y el capital. Los principales productores de riqueza son la información y el conocimiento”¹¹.

2.3. La Cuarta Revolución Industrial o la Industria conectada 4.0

La Cuarta Revolución Industrial, conocida también como la Industria conectada 4.0, es una nueva etapa en la historia de un salto cuantitativo y cualitativo en la organización y gestión de las cadenas de valor y del trabajo por la mayor automatización, conectividad y globalización. Este nuevo concepto fue utilizado por primera vez en la Feria de Hannover en Alemania, en el salón de la tecnología industrial en el 2011. Y lo característico de esta revolución es el uso de las TIC, conocida también como la nueva etapa “Inteligente y ciber industria o industria 4.0”. Es decir, se hace énfasis en la tecnología digital de las décadas recientes y lo lleva a un nivel totalmente nuevo con la ayuda de la interconectividad a través del internet, el acceso a datos en tiempo real y la introducción de los sistemas ciber físicos.

El elemento clave de la Cuarta Revolución Industrial son las fábricas inteligentes, cuya principal característica es una mayor adaptabilidad a las necesidades de la producción y una mejora en la eficiencia de los recursos. Esta Revolución se centra en los sistemas ciber físicos, la robótica, el internet, la conexión entre dispositivos y la coordinación de las unidades de producción de la economía; con una mayor automatización, conectividad y globalización que posibilitó el surgimiento del capitalismo digital con la hiperconectividad que lleva al mayor consumo de las nuevas tecnologías. Esto afecta el modo de producción con un fuerte impacto en el empleo y, en general, las relaciones laborales, y frontalmente la organización sindical¹².

El éxito de esta nueva etapa del capitalismo encaja muy bien con la naturaleza humana: somos seres sociales y necesitamos relacionarnos, y la tecnología nos permite desarrollar esa faceta (*la affectio societatis*). Vivimos permanentemente en alerta, dispuestos a responder a un nuevo estímulo, a una nueva dosis de adrenalina generada por la pantalla. Los estudios demuestran que cada vez somos menos capaces de tolerar el tiempo de estar a solas porque la mente ocupada nos evita enfrentarnos a la soledad¹³. Dicha revolución fue gracias a la denominada

11 Gibbons Michael et al, La nueva producción del conocimiento, Ed. Pomares, Barcelona, 1997, p. 80.

12 Goerlich Peset José María, Economía digital y acción sindical, en Todolí Signes Adrián y Hernández Bejarano Macarena, *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Ed. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, España, 2018.

13 El tema de la soledad emocional como un estado mental expresada en sentimientos de falta de apego con otras personas, actualmente a pesar de la compañía que se puede tener, se agravó con el uso de las tecnologías porque nos lleva a creer que estamos conectados con el uso permanente del móvil.

Cuarta Revolución Industrial que se asienta en la Tercera Revolución Industrial¹⁴, que surgió a mediados del siglo XX¹⁵.

2.4. El contexto normativo internacional de Europa y de la OIT

Como contexto normativo internacional nos referimos al Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo y al impacto del Convenio 177 de la OIT del trabajo a domicilio. Veamos.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

En Bruselas, el 16 de julio de 2002, la Comisión Europea aprobó el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET) y los que suscribieron fueron la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), con el objeto de elaborar un marco general a escala europea para las condiciones de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores.

En el AMET se define el teletrabajo como una nueva forma de organización del trabajo y contempla los siguientes lineamientos: los teletrabajadores tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa, corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales, el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador y deberá encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular (salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo), el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE.

El Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio

La OIT no cuenta con un convenio que regule el teletrabajo; pero, en diversos documentos utiliza un concepto general: “El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones -como teléfonos inteligentes, tablets, computadoras portátiles- para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (OIT, 2020, p.1).

14 Ver: Rifkin Jeremy, *La Tercera Revolución Industrial*, Ed. Paidós, Barcelona, 2011.

15 Hay que señalar que las dos revoluciones industriales últimas implicaron cambios profundos en las sociedades en tres aspectos fundamentales: comunicación, transporte y energía.

Por ello, consideramos que el Convenio 177 de la OIT (C177), sobre el trabajo a domicilio, es la fuente reguladora del teletrabajo por dos razones: la primera, el concepto de trabajo a domicilio es muy similar al de teletrabajo porque en ambos el trabajador realiza una prestación a favor de un empleador fuera del centro de trabajo, con la diferencia que no se utilizan las TIC que son imprescindibles en el teletrabajo. Segunda, en el C177 se reconocen los derechos básicos de los trabajadores que prestan servicios fuera del centro de trabajo en general en la perspectiva de lograr un trabajo decente¹⁶; en ese sentido, “nos lleva a poder concluir que su alcance es bastante más amplio y, por tanto, susceptible de regular otras formas de trabajar como es el teletrabajo”¹⁷.

Sin embargo, actualmente se presentan otros problemas como “(...) las modalidades de teletrabajo y de subcontratación de actividades para situar el desarrollo de las labores vinculadas con el procedimiento de información fuera del alcance de las normas nacionales de tutela; y, del otro, la escasa relevancia que poseen las distancias físicas...”¹⁸.

3. El iter legislativo de la Ley 31572, Ley de Teletrabajo

La palabra *iter* proviene del latín *Itineris* que significa viaje, camino y trayecto; en ese sentido, utilizamos dicha palabra para indicar cuál fue el camino y el trayecto de la nueva ley de teletrabajo considerando que la primera fue aprobada en el 2013. Veamos.

3.1. La Ley 30036, primera ley que regulaba el Teletrabajo en el Perú

El 5 de junio del 2013 se promulgó la Ley 30036, denominada ley que regulaba el teletrabajo en el Perú y lo definía en su artículo primero como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las TIC en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo; señalaba la característica principal del teletrabajo que era el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral (art.2); establecía las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos cuando estos sean proporcionados por el empleador (art. 3); disponía el carácter voluntario y reversible del teletrabajo (art. 4); finalmente, reconocía

16 El reconocimiento del Convenio 177 de la OIT (C177) fue un largo proceso con muchas dificultades en su aprobación. En efecto, a pesar de todos los problemas y la resistencia de los empleadores en la OIT, el 20 de junio de 1996 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el C 177 sobre el trabajo a domicilio. El resultado de la votación fue: 246 favorables, 14 en contra y 152 abstenciones de los empleadores; asimismo, se aprobó la Recomendación 184 del C177. Ambos instrumentos en vigor es una victoria histórica de los trabajadores considerando que son parte de la fuerza de trabajo más vulnerable del mundo.

17 Romero Burillo Ana M^a, *El marco regulador del teletrabajo*, Ed. Atelier, Barcelona, 2021, p. 36.

18 Sanguinetti Wilfredo, *Teletrabajo y globalización*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, p. 53.

que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada (art.5). También la Ley disponía que era aplicable tanto a los trabajadores del sector privado como a los servidores civiles de las entidades públicas.

3.2. El Decreto Supremo 009-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036

El Reglamento de la Ley 30036 fue aprobado mediante Decreto Supremo 009-2015-TR y publicado el 3 de noviembre de 2015, como tal reguló diversos aspectos como los requisitos, las formas de trabajo, las jornadas, la variación, los derechos y obligaciones del teletrabajador, el pago por la compensación, entre otros.

En este sentido, el Reglamento tomó en consideración que la Ley 30036 fomentaría la creciente e intensa inserción de las nuevas tecnologías en el desarrollo de las actividades productivas de las empresas privadas y entidades públicas, y por ello debía regular las consecuencias que ello originaría en las relaciones laborales a fin de garantizar el respeto de derechos constitucionales y laborales a las personas que se encontrarían involucradas en esta modalidad de trabajo, así se reconocieron distintos derechos como la capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearían para el desempeño de la ocupación específica, también sobre las restricciones en el empleo de tales medios; la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo; protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora, seguridad y salud en el trabajo, incluso la libertad sindical y todos los derechos colectivos.

Asimismo, se mantenía el carácter de la ley en cuanto a que la aplicación del teletrabajo era a favor de las poblaciones vulnerables: “el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes” (art. 8). De esta manera, en la Primera Disposición Complementaria Final del mencionado Reglamento se disponía la difusión de la normativa y promoción del teletrabajo: “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales desarrollan actividades de difusión de la normativa aplicable al teletrabajo, así como de promoción para su progresiva implementación...”. Respecto a la promoción¹⁹, si bien no existen datos de la cantidad de teletrabajadores en el Perú, en ese periodo de vigencia de la ley y reglamento, es importante resaltar las estimaciones de la OIT del 2020 que “antes de la pandemia, solo una fracción de la fuerza laboral

19 Ni el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ni la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) se han ocupado de promocionar eficientemente o, en todo caso, perfeccionar la Ley 30036, Ley que regulaba el teletrabajo, toda vez que, a marzo de 2020, solo se tenían registrados como teletrabajadores a aproximadamente 2,000 trabajadores.

trabajaba ocasionalmente desde casa”²⁰.

Además, los datos del Banco Central de Reserva del Perú²¹ señalan que las investigaciones para la región indican que la proporción de puestos de trabajo capaces de migrar al teletrabajo está positivamente relacionada con el nivel de producción *per cápita* y la menor tasa de informalidad en cada país. Hay que tener presente que en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, emitido por el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización el 26 de julio de 2019, ya había sido observada la escasa y limitada implementación del teletrabajo en el Perú.

En efecto hasta diciembre de 2019, tras seis años y medio de implementación de la Ley de Teletrabajo (Ley 30036), los teletrabajadores en el Perú ascendían a 2,116 (con teletrabajo mixto o completo) de un aproximado total de más de cinco millones de trabajadores en el sector privado. Con ello, se evidencia que la Ley de Teletrabajo 30036 no había logrado uno de sus objetivos principales: la promoción del teletrabajo. Es decir, no ha cumplido con los propósitos esperados, convirtiéndose en una norma invisible y poco atractiva para las entidades de la administración pública y para el sector privado.

3.3 El Decreto de Urgencia 026-2020 y el Decreto Supremo 010-2020-TR: el trabajo remoto

A inicio del 2020 nada ha golpeado tanto a la humanidad como la pandemia del Covid-19, el Perú no fue ajeno a esta realidad que afectó profundamente el trabajo no por ausencia sino por la imposibilidad de los trabajadores de asistir a sus centros de trabajo. En todos los países se declararon los estados de emergencia con aislamiento social y cuarentena; así, la declaración del Estado de Emergencia Nacional en el Perú fue el 15 de marzo de 2020 a través del Decreto Supremo 044-2020-PCM, con la finalidad de reducir el impacto de la propagación de la pandemia del Covid-19. Esta situación, tan grave para todos y especialmente para los trabajadores, creó la urgente necesidad de regular la prestación de servicios no presencial, debido al aislamiento social obligatorio, implementándose la modalidad del trabajo remoto en el Perú.

Así, mediante el Decreto de Urgencia 026-2020 que aprobó distintas medidas y en medio de ellas se introdujo la figura del trabajo remoto, regulándose específicamente mediante el Decreto Supremo 010-2020-TR, con la particularidad que esta modalidad solo sería aplicable durante el Estado de Emergencia, pese a que

20 OIT, *El Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella*, Ginebra, 2020, p. 3.

21 Banco Central de Reserva del Perú-BCRP, *La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú*, 2021. Disponible en: <https://bcrp.gob.pe/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-7.pdf>.

se contaba con la Ley del Teletrabajo (Ley 30036)²². En realidad, el trabajo remoto se creó como una modalidad del teletrabajo por los requerimientos especiales como la obligatoriedad y el aislamiento social. El trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, como una modalidad de trabajo no presencial.

En ese sentido, a diferencia del uso e implementación del teletrabajo bajo las reglas establecidas en la Ley 30036 y su reglamento, se han registrado más de 244,224 trabajadores que realizan trabajo remoto. Es decir, es evidente que la regulación del trabajo remoto, emitida para evitar una mayor propagación del Covid-19, ha ocasionado el aumento del uso de esta modalidad y ha evidenciado aún más la necesidad de modificar y reforzar la regulación vigente del teletrabajo. En setiembre de 2021, la cantidad de puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto registrados en Planilla Electrónica llegó hasta 248 mil con un incremento de 38 mil puestos de trabajos respecto del mismo mes del año anterior. Con este resultado, el teletrabajo/trabajo remoto absorbió en conjunto 6,7% de trabajadores en la planilla, participación que continúa en ascenso.

Por el lado de los trabajadores, un estudio realizado por la Consultora Tiny Pulse evidenció que el 91% de los encuestados se sienten más productivos trabajando desde el hogar²³. En ese sentido, se aprecia una sinergia entre el beneficio percibido por las empresas y sus trabajadores, por una mayor productividad, lo cual ciertamente genera incentivos para promover y fortalecer el marco normativo de la modalidad del teletrabajo.

La pandemia generó un crecimiento de trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo/trabajo remoto registrándose en la Planilla Electrónica 229 mil en marzo de 2022 a comparación de los 2,116 teletrabajadores que existían antes de la pandemia²⁴. Sin embargo, si bien, entre otras medidas, dicha regulación de emergencia (trabajo remoto/teletrabajo) contiene aspectos positivos que han permitido la reactivación del trabajo con la amortiguación de las consecuencias sufridas por la economía y el mercado laboral peruano por la propagación de la pandemia, esta medida de trabajo remoto y Ley 30036 han resultado ser insuficientes al grave problema de la pandemia.

22 Colombia con la Ley 1221 del 16/07/2008, el Perú con la Ley 30036 del 11/09/ 2013 y el Brasil con la Ley 13467 del 13/07/2017 eran casi los únicos países latinoamericanos que contaban con la regulación del teletrabajo, ya con la pandemia del Covid -19 muchos países de la región aprobaron sus respectivas normas: Chile con la Ley 21220 del 26/03/2020, Bolivia con el Decreto Supremo 4218 del 14/04/2020, Paraguay con la Resolución N181/2020, del 23/04/2020, Argentina con la Ley 27555 del 14/08/2020, Ecuador con el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076.

23 El estudio de la Consultora Tiny Pulse se encuentra publicado en el siguiente enlace: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/443262/TINYpulse_What_Leaders_Need_to_Know_About_Remote_Workers.pdf

24 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE, Informe trimestral del mercado laboral, *situación del empleo*, Lima, julio 2022, p. 25.

4. La Ley 31572, La Nueva Ley de Teletrabajo y su regulación

La poca eficacia de la Ley 30036 y del trabajo remoto en plena pandemia del Covid-19, reveló la necesidad de realizar una reforma profunda para impulsar el uso intensivo del teletrabajo con una nueva regulación. Así, tenemos la nueva Ley de Teletrabajo 31572 del 11 de septiembre de 2022. Veamos cómo se aprobó, en qué consiste la ley y su reglamento.

4.1. ¿Cómo se aprobó?

El 9 de septiembre de 2020, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República, después de acumular los proyectos presentados por distintas bancadas parlamentarias, aprobó el proyecto final por unanimidad. Pero estaba pendiente la aprobación de la segunda comisión dictaminadora que era la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Por ello, en la sesión del Pleno del Congreso de la República del 21 de mayo de 2021, se presentó un Texto Sustitutorio, aprobado previamente y con la acumulación al Dictamen de varios proyectos de ley²⁵, por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Dicha propuesta acumulada fue aprobada en la misma sesión del Pleno del Congreso de la República y la Autógrafa de la Ley fue remitida al Poder Ejecutivo el 16 de junio de 2021. Mediante Oficio 408-2021-PR, remitido el 7 de julio de 2021 al Congreso de la República, el Presidente de la República formuló observaciones.

El 14 de julio de 2021 mediante Dictamen emitido por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, se recomendó aprobar por insistencia la Autógrafa de Ley, proponiendo para ello un Texto Sustitutorio. Sin embargo, dicho Dictamen no se pudo someter a votación para aprobar por insistencia, a pesar del esfuerzo llevado a cabo por el Congreso de la República de entonces, porque culminó sus funciones por la elección de un nuevo gobierno que implica también elección de nuevos congresistas.

A inicios de agosto de 2022, con un nuevo gobierno y nuevos congresistas, se continuó con la presentación de proyectos para aprobar una nueva ley de teletrabajo²⁶. En efecto, se continuó con el procedimiento correspondiente para promover y lograr la aprobación de esta iniciativa legislativa en el nuevo periodo legislativo. En ese sentido, los proyectos presentados se nutrieron de los anteriores del periodo legislativo cerrado, especialmente de los proyectos acumulados como del último Texto Sustitutorio propuesto por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, el mismo que fue redactado sobre la base del Texto Sustitutorio aprobado

25 Estos proyectos fueron: el Proyecto de Ley 59081/2020-CR, Proyecto de Ley 6038/2020-CR, Proyecto de Ley 6710/2020-CR, Proyecto de Ley 6711/2020-CR, Proyecto de Ley 7371/2020-CR.

26 Especialmente dos proyectos: el Proyecto de Ley 1046/2021-CR y el Proyecto de Ley 1292/2021-CR.

por la ex Comisión de Trabajo y Seguridad Social y por el anterior Pleno del Congreso de la República. Sin embargo, no se tomaron en cuenta las observaciones realizadas por el Ejecutivo de entonces que son las mismas que fueron planteadas a la Autógrafa de la Ley 31572 que desarrollaremos más adelante.

Luego del análisis y debate correspondiente del dictamen de insistencia, el 7 de setiembre de 2022, con 97 votos a favor, 3 en contra y 3 abstenciones, el Pleno del Congreso de la República insistió en la autógrafa observada por el Poder Ejecutivo que plantea una nueva Ley de Teletrabajo. Como la insistencia no requiere de segunda votación después de la aprobación se ordenó su publicación en el diario El Peruano que fue el 11 del mismo mes.

4.2. ¿En qué consiste?

La Ley 31572 derogó la Ley 30036 recogiendo los aspectos positivos de la regulación del teletrabajo, del trabajo remoto existente y la experiencia internacional. Con la nueva Ley 31572 se supera una de las principales dificultades que desincentivaron la implementación del teletrabajo que fue la excesiva formalidad para la implementación del teletrabajo²⁷. Si bien no se desconoce que los factores del aislamiento social obligatorio motivaron imperativamente a las empresas a implementar el trabajo remoto, la aplicación del teletrabajo mediante pacto simple, acompañado de un procedimiento de reversión para ambas partes fomentará su implementación y, a la vez, evitará la arbitrariedad en la adopción de dicha modalidad de trabajo.

El reconocimiento expreso y taxativo de los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral (Capítulo II, artículos 6, 7 y 8 de la Ley 31572) tendrá un impacto positivo tanto para los teletrabajadores como para los empleadores por las ventajas intrínsecas de esta modalidad de trabajo: una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral del teletrabajador y las ventajas operativas y económicas para los empleadores. Sobre todo, el teletrabajador, al no tener que destinar tiempo para el traslado y transporte, podrá adecuarse de mejor manera y llevar a cabo otras actividades; al mismo tiempo que le genera ahorros y externalidades positivas. Otro aspecto fundamental es que la ley prevé un mecanismo de compensación de gastos²⁸ salvo pacto en contrario, el empleador está obligado a

27 La estructura de la Ley comprende ocho capítulos, veintiocho artículos, nueve disposiciones finales y una derogatoria. Los capítulos son: Cap. I.- Disposiciones generales, Cap. II.- Derechos y obligaciones, Cap. III.- Implementación del teletrabajo, Cap. IV.- Entrega, uso y cuidado de equipos, Cap. V.- Jornada laboral y desconexión digital, Cap. VI.- Seguridad y salud en el trabajo, Cap.- VII.- Seguridad digital en el trabajo, Cap. VIII.- Supervisión y sanciones.

28 Este reconocimiento como derecho no es nuevo porque tenemos la resolución del Tribunal de Apelación del Estado de California en el Caso Colin Cochran v. Schwan's Home Service, del 12 de agosto 2014, que obligó a la empresa a reintegrar al trabajador los gastos por las llamadas telefónicas que tenían relación con el trabajo y que se realizaron mediante el uso del teléfono móvil personal.

compensar los gastos por los servicios de energía e internet, siendo los montos por pagar calculados con base en criterios técnicos debidamente sustentados.

Igualmente se exige entre otros requisitos, un acuerdo entre las partes, la capacitación respecto de los medios empleados para el teletrabajo, protección de datos, la propiedad intelectual y seguridad de la información, así como del pago de una compensación en caso el trabajador proporcione las condiciones para el teletrabajo.

Consideramos que otro derecho importante a resaltar es el derecho a la desconexión digital que se aprobó por la necesidad de normar la relación entre el trabajador y las TIC en el teletrabajo²⁹. El “derecho a la desconexión digital” busca garantizar que fuera del tiempo de trabajo legal se respete el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar del trabajador³⁰. La idea es evitar la hiperconectividad en el trabajo, el “estrés anticipado” que supone la expectativa de responder y eso es lo que influye en el trabajador a no desconectarse, las expectativas de disponibilidad: son cada vez mayores, se exige cada vez más rapidez en la respuesta³¹. Todo ello genera el agotamiento laboral psicológico conocido como la enfermedad *burnout* (trabajador quemado).

En ese sentido, la Ley 31572 en el Capítulo V y los artículos 21 y 22, establece la jornada laboral y la desconexión digital respectivamente del trabajador, de al menos ocho horas diarias y durante los días de descanso semanal, feriados no laborables, vacaciones, licencias y otros supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

En el Capítulo VI, sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (artículo 23) se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo. Este mecanismo de autoevaluación es importante porque

29 Es verdad que la conexión digital encaja muy bien con la naturaleza humana, pero crea estrés. El resultado positivo es que existe capacidad de conectarse en cualquier lado y en cualquier momento, se puede afirmar que la hiperconectividad es perjudicial para la salud.

30 El 1 de enero 2017, Francia fue el primer país en aprobar una norma que protege a los teletrabajadores en cuanto al derecho a la desconexión digital; así, toda empresa con más de 50 trabajadores debe fijar horarios de conexión al móvil e internet acordándolos con los trabajadores.

31 Por ello, “es necesario subrayar la importancia de los objetivos del derecho a la desconexión digital como son: i) que el teletrabajador luego de cumplida su jornada diaria de trabajo pueda dedicar tiempo a su vida personal y familiar, y ii) prevenir enfermedades ocupacionales” (Yarnold Edith, “La desconexión digital en la Ley 31572, Ley de Teletrabajo en el Perú”, en Revista Análisis Laboral, Vol. XLVI, No 543, Lima, setiembre 2022, p. 21.

debe ser aplicada por el propio teletrabajador y sea quien brinde información necesaria al empleador para la identificación de peligros y riesgos a los que se encuentre expuesto el teletrabajador. Esta regulación tiene como propósito no solo que un ente experto defina los criterios necesarios para la identificación de los peligros y riesgos, sino, también, que se respete la intimidad del teletrabajador³².

En el Capítulo VIII se norma la supervisión, inspección y las sanciones para ello se prevé que, en la administración pública, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), realice las acciones de orientación y supervisión; y, en la actividad privada, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la ley (artículo 26). En cuanto a las infracciones se reconocen que pueden ser leves, graves y muy graves (artículo 27), para ello, según el artículo 28, en las instituciones y empresas privadas, las faltas, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, se aplica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

En la séptima y octava Disposición Complementaria Final de la Ley 31572, se aprobaron acciones de promoción y difusión de competencias digitales para el teletrabajo como parte del ejercicio de la “ciudadanía digital”³³: “La Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, articula acciones con las organizaciones del sector privado, sector público, academia y sociedad civil para el fortalecimiento...”. Además, promueven la creación de plataformas digitales necesarias para la implementación de la modalidad de teletrabajo en la administración pública³⁴.

Por otro lado, cabe señalar las observaciones más importantes del Ejecutivo a la Ley 31572: la falta del análisis de costo beneficio en términos cuantitativos y cualitativos, la falta de evaluación que demuestre la disponibilidad de recursos en los pliegos presupuestales involucrados. En decir, el Ejecutivo considera que

32 En España con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales del 2018 se protege el derecho de los trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales otorgados por el empleador, así como frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización.

33 Más allá de ese concepto tan genérico de “ciudadanía digital”, consideramos que el teletrabajo como el trabajo remoto han reducido significativamente los problemas causados por la pandemia del Covid-19, a pesar de las restricciones propias del Estado de Emergencia y la superación parcial de la pandemia transformada en endemia, corresponde ahora que se ha aprobado una nueva ley de teletrabajo (Ley 31572) evaluar acerca de la continuidad, utilidad e implementación del teletrabajo en la realidad post pandemia.

34 Estas plataformas digitales tienen como propósito gestionar las tareas de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables, avisos y comunicaciones con el teletrabajador, entre otros. Asimismo, la gestión de usuarios, capacitación, supervisión, y aprobación de los procedimientos para su uso, la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

la-autógrafo vulnera las reglas para la estabilidad presupuestaria porque contraviene el Principio de Equilibrio Presupuestario contemplado en el artículo 78 de la Constitución Política del Perú y en el inciso 1 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo 1440; asimismo, vulnera el artículo 79 de la Constitución, que establece que: “Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear o aumentar gastos públicos...”.

4.3. El Reglamento de la Ley 31572: el Decreto Supremo 002-2023-TR

Como señalamos, mediante la Ley 31572 del 11 de septiembre de 2022, Ley del Teletrabajo, se estableció el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, y en su Cuarta Disposición Complementaria Final se dispuso que el Poder Ejecutivo emita las disposiciones reglamentarias pertinentes mediante decreto supremo, en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la ley. Pasaron más de 180 días calendario para aprobar el Reglamento mediante el Decreto Supremo 002-2023-TR del 26 de febrero de 2023, teniendo como finalidad³⁵ “que la regulación del teletrabajo se sujete a las necesidades del/la empleador/a público y/o privado, así como al marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo” (art. 2).

El Reglamento mencionado desarrolla la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, en el marco del trabajo decente, como el conjunto de derechos mínimos a un trabajo bajo ciertas condiciones que garanticen el bienestar, la integridad, la dignidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de todo trabajador. Así, sobre la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo (artículo 5), se señala que la variación de la modalidad presencial a teletrabajo de un trabajador debe ser producto de un acuerdo entre las partes. Además, se establece que, la negativa de un trabajador de teletrabajar no es una causa de extinción de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo.

Se establece que los teletrabajadores tienen los mismos derechos, individuales y colectivos, que los regulados que prestan servicios de manera presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación bajo dicha modalidad. Asimismo, se señala que el empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial.

35 Además de reglamentar la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, tiene por finalidad modificar los numerales 24.16, 24.17 y 24.19 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR (Primera Disposición Complementaria Modificatoria). El Reglamento de la Ley 31572 mencionada consta como estructura jurídica de 13 capítulos, 42 artículos, 9 disposiciones complementarias finales, una disposición complementaria transitoria y 4 anexos.

Por otro lado, se establece que las partes pueden pactar la modalidad de teletrabajo en el contrato de trabajo, en documento anexo a este, o en otro medio válido, entendiéndose por este último, aquel que refleje el acuerdo voluntario de las partes, en soporte físico o virtual, observando los requisitos del artículo 12 de la Ley. Y sobre el cambio de modalidad a solicitud del trabajador, se señala que este debe cursar una comunicación al empleador, a través de los canales de comunicación correspondientes virtuales o presenciales existentes. El empleador debe brindar una respuesta, dentro del plazo de diez (10) días hábiles, en caso de denegatoria, el empleador debe sustentar las razones que justifican dicha medida.

Se reconoce que el/la trabajador/a es libre de decidir el lugar donde habitualmente realiza el teletrabajo (artículos 20 y 21), el mismo que cuenta con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias para la prestación de los servicios. Asimismo, el espacio donde realiza el teletrabajo debe ser informado al empleador antes del inicio de la prestación de labores a través de los canales de comunicación que haya dispuesto el empleador para tal fin. Además, se señala que, en defecto de la provisión por parte del empleador, las partes acuerdan aportar sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, aplicando una compensación a su favor por gastos (artículo 23)³⁶.

Finalmente, también se reglamenta el derecho a la desconexión digital (artículo 24), que consiste en apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio.

36 En el caso del servicio de internet, la compensación por dicho gasto se realizaría en función a los valores referenciales necesarios para la prestación del servicio, para lo cual se debe considerar lo señalado en el Anexo 1 del Reglamento. En el caso del consumo de energía eléctrica, la compensación por dicho gasto también se realizaría en función a los valores referenciales del costo del servicio, según lo señalado en el Anexo 2 del Reglamento, salvo pacto en contrario. Sin perjuicio de ello, mediante convenios o acuerdos colectivos podrán establecerse mejoras a lo dispuesto en el presente Reglamento.

Conclusión

En conclusión, la Nueva Ley de Teletrabajo en el Perú, Ley 31572 significa un avance respecto a la ley anterior de Teletrabajo y normas posteriores de trabajo remoto; sin embargo, es necesario que el teletrabajo sea una herramienta para implementar el trabajo decente. Para ello, el respaldo del Estado es imprescindible en cuanto a la capacitación, implementación y fiscalización. En definitiva, pese a que aún no se puede evaluar la mencionada ley, sí está siendo objeto de cuestionamientos en cuanto a su implementación por la pasividad y displicencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para asumir el rol protagónico en la dirección y fomento de este nuevo modo de trabajo. De hecho, el teletrabajo nos obliga a compenetrarnos con los nuevos recursos tecnológicos que van desde la aplicación y uso del internet, además de las plataformas digitales o los servicios de intermediación en línea.

TÚ ERES
NUESTRO
ALTAVOZ



@JpDemocracia



jjpdemocracia



Juezas y Jueces para la Democracia

JJpD



LA ÉTICA DEL TRABAJO

Patricia CRUZADO MUÑOZ

Abogada laboralista y profesora adjunta de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima-Perú.

El libro *La Ética del Trabajo*¹ es la reciente publicación del profesor Leopoldo Gamarra Vílchez², y nos sorprende que ahora se encamine por los vericuetos de la filosofía para conocer, interpretar y reflexionar sobre la realidad de la ética y el trabajo, tratando de encontrar su relación a través de la lógica, la historia y la explicación conceptual.

1 Leopoldo Gamarra Vílchez, *La Ética del Trabajo*, Editorial PPC, Madrid, 2022.
ppccedit@ppc-editorial.com www.ppc-editorial.com

2 Es doctor en Derecho por la Universidad Alcalá de Madrid-España, catedrático en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima-Perú, investigador en el Instituto de Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad Alcalá, y director de la Revista *Análisis Laboral* de la Asociación Internacional de Revistas de Derecho del Trabajo (*International Association of Labour Law Journals*).

Definiciones

El autor parte considerando que la ética nos ayuda a comprender la naturaleza de los valores humanos, de cómo debemos vivir y qué constituye una conducta correcta. De esta manera, es posible comprender el concepto que trata de los valores y las normas con las cuales las personas deciden su actuación diaria, definiendo su individualidad en los contextos donde se desarrollan. Así, se refiere a la conducta humana y señala que *“cada vez que tomamos una decisión, debemos sopesar simultáneamente distintas posibilidades y optar por la que consideramos más razonable”*, sin olvidar que existe una constante relación interpersonal y que aspiramos al bien común, ya que somos afectos al desarrollo de una conciencia colectiva. Es por ello por lo que uno de los principales objetivos de la ética es dejar de lado los beneficios individuales y optar por el bien común.

Hablar de ética ha sido cada vez más frecuente en las últimas décadas, escuchamos referencias de la ética en los medios de comunicación, en los discursos políticos, incluso se promueven programas de formación ética en centros educativos y lugares de trabajo. Es evidente que la ética adquiere fortalezas en tanto se la considera socialmente y en tanto camina paralelamente con los orígenes del ser humano en su etapa de aprendizaje y de creatividad cultural. Ello implica tratar a los demás conforme a las valoraciones propias y así como las entregamos, esperamos lo mismo de los demás. Por otra parte, a partir de la valoración que se tenga sobre las personas, es posible destacar una función crítica y otra programática que como su propia definición lo señala, la primera nos conduce a reconocer la aplicación de los valores que preconizamos y la segunda, nos permite observar los ideales mayores a que se aspira.

Las fuentes de la ética

Es innegable que la ética puede tener múltiples fuentes, algunas de ellas relacionadas con lo percibido en nuestra niñez también consideradas como experiencias personales en la familia, la religión, la cultura o las normas sociales de nuestros semejantes. En efecto, con las vivencias cotidianas se van configurando un mundo valorativo que paulatinamente van definiendo la identidad personal.

En el mundo del trabajo, debemos tener en cuenta que la ética, que establece una relación particular con el empleador/empresario, se expresa en correlaciones permanentes de cooperación y conflicto que van desde la elaboración de contratos de trabajo, negociación colectiva y elementos del seguro social, hasta los fundamentos propios del Derecho del Trabajo compensatorio de desigualdades jurídicas, donde las dimensiones humanas están por encima de todo y que hacen posible vivir en sociedad.

Aquí es importante detenerse en lo que constituye la ética teórica como el conjunto

de doctrinas desarrolladas para orientar cómo pensar y cómo buscar la felicidad, donde las decisiones deben basarse en una evaluación de las posibles consecuencias de una acción y que se deben procurar las acciones que creen el bien mayor. Para ello, no es posible dejar de observar los elementos que forman parte de las instituciones jurídicas que marcan el derrotero mínimo en las relaciones laborales. Sin embargo, obtenemos el significado de la ética de un hecho vivencial que se aprende por modelación y no de memoria, que se vive y se aplica en todas las labores cotidianas de tal manera que con ella se busca el equilibrio y la armonía en el ámbito social.

Hasta el momento, hemos dedicado nuestro comentario al punto 1 del primer capítulo del libro donde el autor desarrolla el significado de la ética y es momento de interpretarla al lado del trabajo, como se hace en el punto 2 del mismo capítulo, porque hay que rescatar que las normas y valores que rigen el actuar de los trabajadores en una determinada organización no se expresan de manera gaseosa, sino que las podemos visualizar en sus responsabilidades y en el respeto a los demás.

El trabajo y la ética

El trabajo en términos generales constituye una actividad física o intelectual que las personas realizan para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad, mediante la producción de bienes y servicios y que se convierte en una necesidad básica del ser humano para vivir, desarrollar todas sus capacidades congénitas, realizarse como persona y ser cada día más feliz. Así perfecciona su humanidad y mantiene el predominio y superioridad efectiva que debe ejercer sobre las cosas.

Merece una distinción, el hecho que trabajo no solamente consiste en realizar lo mencionado a cambio de una prestación dineraria, sino que también es una calificación a la realización de servicios en una organización familiar. Históricamente, el trabajo ha tenido un derrotero que con el paso del tiempo el uso de la palabra se amplió para referirse desde una actividad que causara dolor entre esclavos hasta otras actividades humanas. Gracias al trabajo, el ser humano comienza a conquistar sus propios espacios, su realización personal, su autoestima, su aporte a la sociedad, así como el respeto y la consideración de los demás.

Como desarrolla el autor, el trabajo ha ido mutando históricamente de una manera significativa en su relación de dependencia trabajador/capitalista, al conquistarse diversos derechos que les corresponden en condición de asalariados y que el autor del presente libro, al finalizar la explicación de los distintos significados del trabajo humano, lo detalla como la necesidad de ejercer la ciudadanía donde haya una adecuada relación entre derechos civiles e inclusión social. Con el nacimiento del Estado del Bienestar (*The Welfare State*) en los inicios del s. XX, cuando los trabajadores consiguieron grandes avances en el reconocimiento del trabajo, el Estado optimizó de manera significativa el sistema de salud, educación y la previ-

sión social se volvió prioridad estatal. Después de la segunda guerra mundial, el Estado del bienestar creció y se multiplicó en Europa y se afirmaron los derechos de la seguridad social como las pensiones, la sanidad, el desempleo junto a los servicios sociales.

Hay que destacar este hecho que, aunado al proceso de globalización, dio lugar a cambios fundamentales en los campos del conocimiento, la educación y las nuevas relaciones económicas que dieron lugar a mayores desafíos ecológicos.

Conforme la historia de la humanidad configura nuevas relaciones, el autor con el objetivo de sistematizar el sentido de la ética y el trabajo, los enmarca como una acción social que relaciona la voluntad y la razón; la existencia del conflicto y la cooperación en toda relación social, donde es posible percibir incompatibilidades de objetivos que son mucho más notorios en el mundo del trabajo; la existencia de un espacio ético en las relaciones que se efectúan gracias al trabajo, donde las normas jurídicas no solo implican obligaciones sino que también imponen exigencias morales.

Pero ¿qué es la ética del trabajo?

El autor parte del hecho que toda colectividad actúa en función a sus particulares normas y costumbres y que el trabajo es un hecho que corresponde a la propia vida donde confluyen la relación de dos elementos en el plano laboral: trabajador/ empleador y que cada uno de ellos tienen determinados intereses y conductas. En este caso, es posible hacer mención de que la toma de decisiones es libre, en función a determinados principios e instituciones que conforman el Derecho del Trabajo. En otras palabras, de lo que se trata es de sobrellevar las responsabilidades sociales del trabajador y los que corresponden al empresario, teniendo en cuenta la prevalencia de los derechos humanos y de los convenios internacionales donde la OIT es fundamental para su aplicación.

Tratando de los elementos fundantes de la ética del trabajo, el autor parte de la revolución francesa de 1789 y su reconocimiento de la ciudadanía; la creación de la OIT en 1919, que destaca la participación tripartita en la aprobación de convenios y recomendaciones; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que permiten la supervivencia y convivencia pacífica en sociedad, lo que supone respeto mutuo a las diferencias; y, la formación del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en cuanto a derecho humano y de carácter social.

En el capítulo dos del libro, se desarrolla los fundamentos morales de la ética del trabajo sobre la base de dos elementos constitutivos: la del ser humano y la existencia de principios y normas morales que regulan el trabajo. Así, la relación jurídica que se establece en el trabajo de estos dos elementos, la del trabajador y las normas que rigen el trabajo, implica la presencia de valores morales con antelación, lo cual es irrenunciable y que permite un actuar cotidiano. Y como ya lo

hemos manifestado, esta es una capacidad, el de discernir, comparada con el uso del lenguaje, como una capacidad de comunicarnos.

El autor enfatiza que de por medio se encuentra la idea de libertad y de ella, la libertad de opción como una manifestación de nuestra conducta en cualquier circunstancia. Que estamos obligados a elegir y no es un acto del cual podemos prescindir.

El campo del Derecho y la dimensión moral

De lo que se trata es de identificar de qué manera la presencia de los valores morales se hacen parte del Derecho en general. Y aquí es indispensable señalar que las personas son capaces de comprometerse a sí mismas a defender valores, principios, normas o ideales de una manera absoluta con tal de no actuar contra ellos ya que se sienten comprometidas a ser respetadas; eso es lo que el autor denomina dignidad propia y particular que forman parte de su conciencia moral.

Somos conscientes que hubo determinadas circunstancias, incluso hasta ahora, de la existencia de valores absolutos que imponían una visión del bien; sin embargo, con el paso del tiempo y la existencia de mayor conocimiento, fue posible la búsqueda de la universalidad del saber a fin de que todos estén de acuerdo en lo mínimo, luego de una profunda reflexión. Y aquí es trascendente extraer una referencia a que hace mención el autor de Savater en la página 84 del libro: “ *Lo único que me parece ético es suscitar la necesidad de que las cosas hay que pensarlas desde unos barómetros de humanidad, de racionalidad y de semejanza entre nosotros*”. De esta manera, los denominados valores absolutos que imperaban sobre todo en las escuelas y las universidades pierden su hegemonía.

Por otra parte, el hecho de que la moral ha de usarse en el razonamiento jurídico lleva al autor a reflexionar en cómo ha de usarse y enfatizar en el hecho de qué concepciones de la moral son relevantes. Es probable que una respuesta a esta afirmación radique en el reconocimiento de la capacidad de las personas para tomar decisiones, que en el campo del Derecho Laboral es esencial ya que los principios aportan ideas y argumentos para la toma de decisiones. De esta manera, es posible dejar de lado los denominados derechos absolutos y que el comportamiento racional de la persona tiene el respaldo de un ideal determinado, sin negar que existen excepciones; asimismo, no es posible desdeñar el hecho que el proceso de globalización ha cambiado profundamente un conjunto de paradigmas en los ámbitos del conocimiento, las nuevas tecnologías y el comportamiento humano en general.

El mundo del trabajo y sus cambios

La globalización ha traído aparejada una serie de cambios en la colectividad y que ha sido determinante para el desarrollo económico en el mundo, siendo a la vez

una realidad irreversible e inevitable a pesar de que suscita desigualdades, obstaculiza el progreso social y afecta el empleo y las condiciones de vida. Aunque es posible considerar también aspectos positivos de la globalización como la comunicación en tiempo real, el aumento de la participación del conjunto de países en desarrollo en el comercio mundial; el fuerte aumento de los flujos de capital privado hacia los países en desarrollo durante gran parte de los años noventa; migraciones, los trabajadores se desplazan de un país a otro en parte en busca de mejores oportunidades de empleo; y la difusión de los conocimientos y la tecnología. El intercambio inmediato de la información es un aspecto de la globalización que a menudo se pasa por alto.

Es decir, gracias a la aparición de este fenómeno de la globalización es posible beneficiarse de mercados cada vez más vastos y tener mayor acceso a los flujos del capital y a la tecnología, y, además, la especialización permite a las personas centrarse en lo que mejor saben hacer. Sin embargo, tenemos que convenir que los mercados no garantizan necesariamente que la mayor eficiencia beneficiará a todos. Los países deben estar dispuestos a adoptar las políticas necesarias y, en el caso de los países más pobres, posiblemente necesiten el respaldo de la comunidad internacional a tal efecto.

Lo que sí es una realidad, es que el mercado laboral ha cambiado también por la globalización que implica flexibilización del sistema productivo por los adelantos tecnológicos que facilitan y aceleran las transacciones internacionales financieras y comerciales. El autor enfatiza en el hecho que con las nuevas tecnologías se generan nuevas formas de relación laboral: individualización de las relaciones laborales, la no intervención del Estado en las relaciones de trabajo, de esta manera se produce la exclusión de trabajadores, la precariedad laboral, la desigualdad, el individualismo y a los trabajadores se les considera solo colaboradores. Además, la precarización de las condiciones de trabajo, el empleo precario se manifiesta en el empleo clandestino, la subcontratación, la informalidad y la ilegalidad.

Los principios y la relación social de interlocutores

A pesar de los grandes cambios en el trabajo, el autor parte de un hecho significativo donde el Derecho del Trabajo, con su componente principista que proporciona los elementos y criterios para la toma racional de decisiones, tiende a resolver las eventuales contradicciones que se producen entre el trabajador y el empresario. Nos recuerda que el mundo de los principios nació antes que el derecho y constituyen el camino viable para la solución de los conflictos y que a partir de su reconocimiento se derivan un conjunto de derechos laborales.

Entre los principios elementales del Derecho del Trabajo es posible destacar el de la buena fe, que incluye tanto al trabajador como al empleador donde la rectitud, la honradez y la probidad en el actuar de ambos se transforma en un estilo de conducta, donde se exige la confianza mutua; el de la autonomía colectiva, que es un

fenómeno de autorregulación de intereses privados entre grupos contrapuestos; la equidad, que sirve como criterio para las relaciones laborales, de unidad y alianza con la ética, que constituye un valor moral que asiste a todo ser humano; y la solidaridad, que constituye el mejor instrumento para la solución de los problemas de desarrollo y pobreza o de empeñarse por el bien común, que mantienen una doble característica como que son un enunciado básico que pueden ser utilizados en una diversidad de situaciones y que tienen un sentido lógico.

Por otro lado, en la relación laboral se entablan múltiples contactos sociales y existe la necesidad de contar con habilidades no solamente propias del trabajo, sino también las éticas para afrontar la realidad. La relación laboral implica responsabilidades, pero también propósitos sociales. Y aquí hay la necesidad de entender la noción de ética laboral con las prácticas de los trabajadores en su relación con los empleadores, lo cual también significa comprender que esta relación está cargada de conflictos permanentes.

Es por todos sabido que en la prestación de servicios debe de primar un mínimo de compromisos sin discriminación, a fin de que el trabajo se considere digno en los planos sociales, materiales y también espirituales. Como se señala al referirnos a los interlocutores, de lo que se trata es de prepararnos para construir ciudadanía y para ello es esencial la educación, considerándola como un bien público y como el motor de la autonomía de las personas. Es por ello por lo que el autor insiste en el importante papel que le compete desarrollar a las escuelas, los institutos técnicos, o universidades en la formación de valores, de tal manera que adquieran las habilidades necesarias para superar situaciones problemáticas.

Un nuevo elemento para tomar en cuenta en esta relación consiste en lo que el autor señala como lealtad en el campo laboral, del trabajador con relación al empleador y viceversa. Y si a este elemento significativo en la relación laboral le agregamos aquellos valores mínimos de convivencia como libertad, igualdad, solidaridad, respeto y diálogo, entonces se trataría de una convivencia humana y democrática.

Una de las grandes conclusiones a que podemos llegar, según el autor, consiste en el hecho de valorar el trabajo como fuente no solo de ingresos económicos, sino también el hacer posible la construcción de ciudadanía con la consolidación de nuevas instituciones, una ética del comportamiento que haga posible la convivencia pacífica entre las partes y que promueva la reflexión para profundizar en los valores.

Finalmente, cabe señalar, que esta obra es recomendable por su trabajo riguroso y de relevancia académica. El libro acredita un futuro promisorio y potencialmente permitirá afrontar el análisis de la necesidad de discernimiento para optar por lo correcto en el mundo del trabajo.



LEGISLACIÓN ESTATAL AUTONÓMICA

ESTATAL

Acuerdo de 6 de julio de 2023, del Pleno del Tribunal Constitucional, por el que se establece el régimen de días inhábiles en los procesos constitucionales. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y concilia-

ción de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. [Ir a texto](#)

Real Decreto 674/2023, de 18 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones de utilización de la lengua de signos española y de los medios de apoyo a la comunicación oral para las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. [Ir a texto](#)

Real Decreto 675/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. [Ir a texto](#)

Real Decreto 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. [Ir a texto](#)

Real Decreto 572/2023, de 4 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el conjunto mínimo de datos de los informes clínicos en el Sistema Nacional de Salud. [Ir a texto](#)

Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. [Ir a texto](#)

Real Decreto 611/2023, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de la Propiedad Intelectual. [Ir a texto](#)

Real Decreto 649/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas, en el ámbito de la Abogacía General del Estado. [Ir a texto](#)

Real Decreto 650/2023, de 18 de julio, por el que se aprueba el Protocolo de reconocimiento médico forense a la persona detenida. [Ir a texto](#)

Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo. [Ir a texto](#)

Real Decreto 669/2023, de 18 de julio, por el que se regula el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I. [Ir a texto](#)

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. [Ir a texto](#)

Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras

desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español. [Ir a texto](#)

Orden SND/726/2023, de 4 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de julio de 2023, por el que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. [Ir a texto](#)

Real Decreto 573/2023, de 4 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Adopción internacional. [Ir a texto](#)

Real Decreto 574/2023, de 4 de julio, por el que se regula el procedimiento de concesión de ayudas a las personas afectadas por la talidomida en España durante el período 1950-1985. [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la Resolución de 7 de junio de 2023, de la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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](#)

Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, por la que se revisa la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. [Ir a texto](#)

Orden HFP/793/2023, de 12 de julio, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. [Ir a texto](#)

Catalunya

ORDRE EMT/185/2023, de 14 de juliol, per la qual s'estableix el calendari d'obertura a Catalunya dels establiments comercials en diumenge i dies festius per als anys 2024 i 2025. [Ir a texto](#)

Galicia

DECRETO 112/2023, do 29 de xuño, polo que se determinan as festas da Comunidade Autónoma de Galicia do calendario laboral para o ano 2024. [Ir a texto](#)

Murcia

Resolución del titular de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se modifica la Resolución de 13 de junio de 2023, que publicó el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2024. [Ir a texto](#)

Navarra

DECRETO FORAL LEGISLATIVO 3/2023, de 21 de junio, de armonización tributaria, por el que se modifican la Ley Foral 19/1992, de 30 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido y la Ley Foral 20/1992, de 30 de diciembre, de Impuestos Especiales. [Ir a texto](#)

DECRETO FORAL 53/2023, de 21 de junio, por el que se establece la composición, organización y funcionamiento del Consejo de la Juventud de Navarra.

[Ir a texto](#)

DECRETO FORAL 52/2023, de 14 de junio, de modificación del Decreto Foral 36/2009, de 20 de abril, por el que se regula el Régimen del Personal Docente e Investigador Contratado de la Universidad Pública de Navarra. [Ir a texto](#)

Euskadi

Ley 5/2023, de 1 de junio, para facilitar la tramitación del autoconsumo y por la que se modifica la Ley 2/2006, de 30 de junio, de Suelo y Urbanismo. [Ir a texto](#)

Ley 6/2023, de 8 de junio, que regula la comunicación de información por los comercializadores de referencia a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para la gestión y pago del bono social térmico en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. [Ir a texto](#)

DECRETO 91/2023, de 20 de junio, de atención integral y multicanal a la ciudadanía y acceso a los servicios públicos por medios electrónicos. [Ir a texto](#)

DECRETO 84/2023, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Registro de Cooperativas de Euskadi. [Ir a texto](#)

LEY 7/2023, de 29 de junio, de creación de la Agencia Vasca de Ciberseguridad. [Ir a texto](#)

LEY 8/2023, de 29 de junio, de lugares o centros de culto y diversidad religiosa en la Comunidad Autónoma del País Vasco. [Ir a texto](#)



NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL AUTONÓMICA



ESTATAL

Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves). [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Allianz. [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Prisa Media, S. A. U. [Ir a texto](#)

Resolución de 6 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y las tablas salariales para el año 2023 del X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA, S.M.E.

[Ir a texto](#)

Resolución de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 17 de febrero de 2023, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre complementos salariales para el año 2022 en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. [Ir a texto](#)

Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU.

[Ir a texto](#)

Resolución de 6 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta para la actualización de las tablas salariales del Convenio colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 6 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad. [Ir a texto](#)

Resolución de 6 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 17 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo Renfe. [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos, suscrito por las organizaciones empresariales, Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos y Copyme y por la representación sindical, UGT Y CC. OO. [Ir a texto](#)

AIR EUROPA LINEAS AEREAS S.A.U. (TECNICOS MANTENIMIENTO DE AERONAVES). [Ir a texto](#)

Resolución de 29 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2022 y las tablas salariales iniciales del año 2023 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. [Ir a texto](#)

Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Agencia EFE, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sectorial estatal de formación para el sector de producción audiovisual. [Ir a texto](#)

Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social. [Ir a texto](#)

Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales al salario mínimo interprofesional de 2023, del V Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Asturias

Resolución de 20 de junio de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa Fundación Docente de Mineros de Asturias (FUNDOMA), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. [Cód. 2023-05538]. [Ir a texto](#)

Resolución de 20 de junio de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción de la tabla salarial para el año 2023 del convenio colectivo de la empresa Fundación Musical Ciudad de Oviedo (Oviedo Filarmonía) en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Formación. [Cód. 2023-05540]. [Ir a texto](#)

Resolución de 20 de junio de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U. (Ribadesella), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. [Cód. 2023-05539]. [Ir a texto](#)

Catalunya

RESOLUCIÓ EMT/2240/2023, de 23 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, relatiu a l'increment retributiu de l'any 2023 per al personal laboral dins l'àmbit d'aplicació del conveni (codi de conveni núm. 79000692011994). [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/2244/2023, de 13 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995). [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/2285/2023, de 13 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de masses congelades de Catalunya (codi de conveni núm. 79000965011994). [Ir a texto](#)

Resolución de 9 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pilotos de Ryanair DAC en España. [Ir a texto](#)

Resolución de 9 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del Acuerdo de actualización de los salarios para los años 2023 y 2024 del Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los figurantes que prestan servicios en las mismas. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/2462/2023, de 28 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure (codi de conveni núm. 79001905012002). [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/2369/2023, de 6 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu per a la Indústria de l'Hostaleria i Turisme de Catalunya. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/2370/2023, de 13 de juny, sobre la sol·licitud d'extensió del Conveni col·lectiu del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi (codi de conveni núm. 79001495011999) als àmbits regulats al Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç minorista de productes d'alimentació, ultramarins i queviures de la província de Tarragona (codi de conveni

núm. 43100025012015) i al Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 m², xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits de la província de Barcelona. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/2545/2023, de 22 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta de la Comissió paritària de l'XI Conveni col·lectiu dels establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques 2020-2022 (codi de conveni núm. 791000815011994). [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/2562/2023, de 13 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VII Conveni col·lectiu de treball de l'empresa pública Sistema d'Emergències Mèdiques, SA, per als anys 2022-2023 (codi de conveni núm. 791001382011998). [Ir a texto](#)

Extremadura

Resolución de 13 de junio 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 8 de mayo de 2023, en la que se acuerdan tablas salariales para los años 2023 y 2024 del Convenio Colectivo de la empresa "Cruz Roja Española en Badajoz." [Ir a texto](#)

Resolución de 5 de julio 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 23 de junio de 2023, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia" en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación del anexo en el que se establecen las retribuciones salariales de los trabajadores afectados por el citado convenio. [Ir a texto](#)

Euskadi

CORRECCIÓN DE ERRORES del Decreto 69/2023, de 23 de mayo, de tercera modificación del Decreto por el que se aprueba el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013. [Ir a texto](#)

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

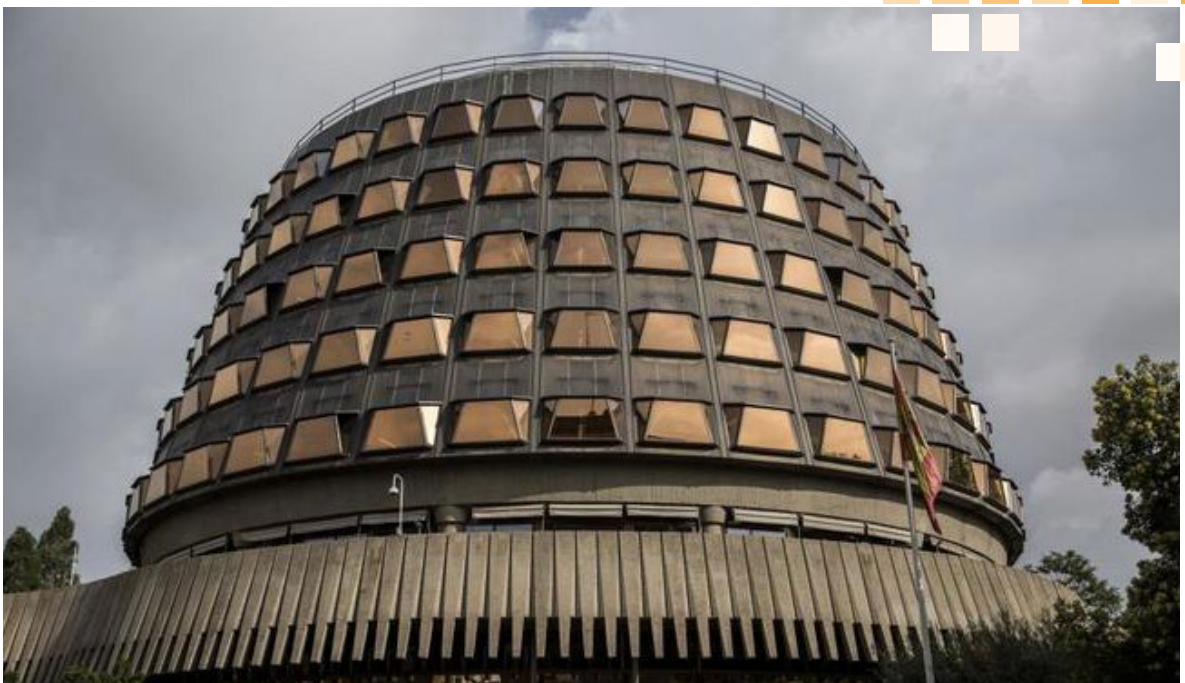


INTEGRIDAD FISICA

STC 74/2023. [Ir a texto](#)

Recurso de amparo 8235-2021. Promovido por doña M.L.G.R., en relación con los autos dictados por la Audiencia Provincial de Cantabria y un juzgado de primera instancia de Medio Cudeyo que acordaron la administración de la vacuna frente a la Covid-19.

Supuesta vulneración de los derechos a la integridad física, igualdad, intimidad y tutela judicial efectiva: STC 38/2023 (resoluciones judiciales que realizaron una ponderación adecuada de los intereses de una persona vulnerable, y proporcionada a sus necesidades atendiendo a las circunstancias concurrentes *particulares*).



JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL SUPREMO



RACCIDENTE DE TRABAJO STS 4-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3015/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:3015
No de Recurso: 3749/2020
No de Resolución: 476/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Accidente no laboral: la conducta del trabajador que, al volver del trabajo sufre un atropello, como peatón, cuando cruzaba una carretera o vía de circulación de vehículos a motor, con diversos carriles, por lugar no habilitado para el paso de peatones, puede ser calificada como imprudencia temeraria a los efectos de excluir la existencia de accidente de trabajo.

El supuesto litigioso sí que encaja en el concepto de imprudencia temeraria, en su significado jurídico-doctrinal, dado que no se observó en la conducta la más elemental cautela o prudencia que resultaba exigible, Por el contrario, la falta total de cuidado del trabajador accidentado y la gravedad de su conducta adquirieron una intensidad claramente relevante.

COMPLEMENTO MATERNIDAD STS 31-5-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 2617/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2617
Nº de Recurso: 2766/2022
Nº de Resolución: 393/2023
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Complemento de maternidad: art.60 LGSS La redacción del precepto legal no puede ser más clara y terminante a la hora de excluir expresamente la pensión de jubilación voluntaria de las prestaciones de seguridad social que pueden generar el derecho a la percepción de ese complemento. No resulta arbitrario ni irracional excluir a las madres que han optado por recortar su “carrera de seguro” al acceder voluntariamente a la jubilación anticipada, por cuanto “el objetivo del complemento de maternidad es compensar a aquellas madres que, por su dedicación al cuidado de los hijos, y pese a su intención de tener una carrera laboral lo más larga posible, no hayan podido cotizar durante tantos años como el resto de trabajadores, parece razonable no reconocerlo a quien, pudiendo haber cotizado más años, se acoge a la jubilación anticipada voluntaria”.

STS 29-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3052/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3052

No de Recurso: 2808/2022

No de Resolución: 461/2023

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Complemento de maternidad: el derecho del progenitor al complemento por aportación demográfica, de su pensión de jubilación, causada el 8 de octubre de 2018, no debe percibirse en su totalidad, sino que debe minorarse en atención a que la otra progenitora ha devengado, con efectos de 8 de noviembre de 2021, el complemento por brecha de género.

Se fija el importe del complemento en el 5% aplicable a la cuantía inicial de la pensión de jubilación, con efectos desde el 5 de octubre de 2018, si bien, y dado que el complemento por brecha de género lo está percibiendo la esposa del demandante desde el 8 de noviembre de 2021, tal y como exponen los hechos probados y en atención a lo que dispone la norma transitoria, será a partir de entonces cuando, al confluir los dos en los respectivos derechos, el demandante deberá ver minorando su complemento en el importe del que percibe la esposa, por reducción de la brecha de género,

Voto particular. Excmá Sra. Rosa María Virolés Piñol

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

STS 4-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3095/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3095

No de Recurso: 1813/2020

No de Resolución: 470/2023

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Contrato fijo discontinuo: tiene derecho a la pensión de jubilación anticipada derivada del cese involuntario una trabajadora fija discontinua que lleva inscrita como demandante de empleo más de seis meses cuando solicita la pensión, pero parte de dicho lapso temporal corresponde a un periodo de inactividad mientras subsistía el contrato fijo discontinuo. Si la actora estuvo en situación legal de desempleo durante un periodo de inactividad de su contrato de trabajo fijo discontinuo, sin solución de continuidad se extinguió la relación laboral y posteriormente solicitó la jubilación anticipada, la aplicación del tenor literal del art. 207.1.b) de la LGSS obliga a concluir que se ha cumplido la exigencia legal de encontrarse inscrito como demandante de empleo durante seis meses, siendo irrelevante que parte de dicho plazo correspondiera a un periodo de inactividad”.

STS 4-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3093/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3093

No de Recurso: 1764/2020

No de Resolución: 469/2023

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Contrato fijo discontinuo: tiene derecho a la pensión de jubilación anticipada derivada del cese involuntario en el trabajo un trabajador fijo discontinuo que lleva inscrito como demandante de empleo más de seis meses cuando solicita la pensión, pero parte de dicho lapso corresponde a un periodo de inactividad mientras subsistía el contrato fijo discontinuo.

COSTAS **STS 27-6-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 2997/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2997
No de Recurso: 2386/2020
No de Resolución: 451/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Costas: No es dudoso, así, que el SPEE tiene la condición de entidad gestora de la Seguridad Social a los efectos del derecho de asistencia jurídica gratuita reconocido en el artículo 2.1 b) de la Ley la Ley 1/1996, de 10 de enero, por lo que no debió ser condenado en costas en el recurso de suplicación del presente supuesto.

Reitera doctrina: STS 612/2018, de 12 junio (rcud 684/2017), ha sido reiterada por las SSTS 1153/2021, de 24 de noviembre (rcud 2002/2019); 1157/2021, de 24 de noviembre (rcud 4719/2019); 1160/2021, de 24 de noviembre (rcud 2596/2020); 1161/2021, de 24 de noviembre (rcud 3422/2020); 1168/2021, de 25 de noviembre (rcud 3822/2020); 367/2022, de 26 de abril (rcud 2202/2019); 847/2022, de 25 de octubre (rcud 2871/2019); y 29/2023, de 12 de enero (rcud 2863/2019).

DESEMPLEO **STS 13-6-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 2724/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2724
No de Recurso: 230/2021
No de Resolución: 424/2023
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Desempleo: la actora suscribió un contrato a tiempo parcial con una jornada del 74% que concentró en la primera parte del año, dejando de prestar actividad a partir del 29 de noviembre de 2015. La trabajadora permaneció en situación de alta en la Segu-

ridad Social en todo momento y la empresa cotizó por ella. Se trata de una trabajadora a tiempo parcial que no tiene derecho a percibir la prestación por desempleo durante el periodo de tiempo en que no presta servicios para la empresa porque no se encuentra en situación legal de desempleo.

Reitera doctrina: STS 646/2021, de 23 de junio (rcud 877/2020) y 219/2023, de 22 de marzo (rcud 2586/2020)

STS 7-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3104/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:3104
No de Recurso: 1831/2020
No de Resolución: 491/2023 n
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Desempleo: indebida extinción del subsidio por no declarar ganancia patrimonial. Aceptación de herencia. Nos encontramos ante una simple aceptación de herencia, no equiparable a una aceptación con real y cierto incremento patrimonial. Y además, como señala la sentencia de instancia acorde con la jurisprudencia actual de esta Sala IV/TS, el valor del inmueble no puede considerarse un incremento patrimonial, en tanto que a los efectos que ahora interesan, lo sería el rendimiento del inmueble, lo cual no puede suceder atendiendo a que el padre del demandante ostenta en usufructo el 100% de los bienes de la causante; y en todo caso, el rendimiento sería ínfimo atendiendo a la participación del demandante en la nuda propiedad.

DESPIDO COLECTIVO **STS 20-6-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 2974/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2974
No de Recurso: 2901/2022
No de Resolución: 446/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Despido colectivo: no debe someterse a los trámites previstos para los despidos colectivos en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET) la extinción de la totalidad de la plantilla de la empresa cuando el número de trabajadores afectados no es superior a cinco y la causa por la que finalizan sus contratos es la extinción de la personalidad jurídica del empleador en el supuesto que regula el art. 49.1.g) del ET.

La razón es que “la dicción literal del art. 49.1 g) ET impone una remisión genérica los trámites del artículo 51, y que este precepto distingue claramente entre los despidos colectivos e individuales por causas objetivas. De lo que se concluye que esa remisión ha de ser al procedimiento que en cada caso corresponda, en razón del carácter colectivo o individual del despido objetivo, conforme a los parámetros que a tal respecto ofrece el propio artículo 51 en su integradora interpretación con el art. 52 c) ET.

En definitiva, si la totalidad de la plantilla de la empresa cuya personalidad jurídica se extingue es superior a cinco trabajadores, ha de tramitarse el procedimiento de despido colectivo. Pero, conforme así lo dispone el propio artículo 51, no estamos sin embargo ante un despido colectivo cuando el número total de trabajadores no alcanza esa cifra, por lo que no ha de seguirse en ese caso los trámites previstos a tal efecto, sino los que se derivan de los arts. 52 c) y 53 ET para las extinciones individuales de contratos de trabajo por causas objetivas.”

STS 22-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 2860/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:2860

No de Recurso: 223/2022

No de Resolución: 449/2023

Ponente: CONCEPCION ROSARIO

URESTE GARCIA

Resumen: Despido colectivo: subrogación convencional. Se ha producido una ruptura de la relación laboral de varios trabajadores, una extinción condicionada irremediabilmente por la iniciativa y propuesta de la empleadora entrante y que ha resultado determinante de la superación del umbral establecido para aplicar las reglas del despido colectivo. La contratación inmediatamente suscrita lo evidencia con nitidez; se trata de nuevos vínculos que suceden a un despido colectivo ya perfeccionado con la manifestación de la voluntad empresarial que niega una subrogación obligatoria, y que deben ser objeto de la reparación que fija la norma.

De esta manera, el fallo de instancia que declara nulo el despido de los 13 trabajadores del Centro de Las Raíces, no subrogados por Alcor Seguridad SL., el 19 de agosto de 2021, con obligación de readmitirlos en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que ostentaban al tiempo del despido y el abono de los salarios dejados de percibir, resulta congruente con lo petitionado en demanda, y no incurre en las infracciones denunciadas.

DESPIDO OBJETIVO

STS 20-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 2861/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:2861

No de Recurso: 1459/2022

No de Resolución: 445/2023

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Despido objetivo: el despido por causas productivas y organizativas de la demandante debe calificarse como procedente

Sogclair Aerospace SA ha probado el carácter estructural de la crisis que atravesaba. Aunque la pandemia influyó en su situación crítica, se trataba de una crisis que se proyectaba hacia el futuro. La gravedad de las causas productivas, con una importante caída de la demanda de los clientes, evidencia que las medidas de flexibilidad interna de los arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 eran insuficientes para paliar su situación crítica.

La pérdida de volumen de clientes y de actividad alcanzó una gravedad y una naturaleza que dejó de ser coyuntural y pasó a ser estructural, habiéndose acreditado que el exceso de plantilla, causado por el descenso del volumen de actividad, justifica el despido objetivo de la actora.

Por ello, al haberse probado que se trataba de una crisis estructural, con un exceso de plantilla, la aplicación de la citada doctrina jurisprudencial obliga a concluir que la empresa no ha vulnerado el art. 2 del Real Decreto- Ley 9/2020.

STS 5-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3085/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3085

No de Recurso: 105/2022

No de Resolución: 484/2023

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Despido objetivo. Momento del cumplimiento del requisito de comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores en los supuestos de despido objetivo al amparo de las causas previstas en el artículo 52.c) ET; en concreto se controvierte si dicha comunicación debe ser anterior o simultánea a la notificación al trabajador despedido, o, por el contrario, puede efectuarse con posterioridad.

Se concluye que puede realizarse con posterioridad al despido si ello permite cumplir con la finalidad del precepto.

STS 6-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3106/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3106

No de Recurso: 3501/2022

No de Resolución: 489/2023

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

RESUMEN: Despido objetivo: Despido por absentismo: el despido objetivo por absentismo regulado en el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores no vulneraba el artículo 6.1 del Convenio 158 de la OIT; los artículos 4.1 y 5 del Convenio 155 de la OIT; el artículo 3 de la Carta Social Europea; ni el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Reitera doctrina de la STS 270/2022, de 29 de marzo (rcud 2142/2020), que es la sentencia invocada de contraste, y de la STS 888/2022, de 2 de noviembre (rcud 3208/2021).

El citado precepto fue derogado por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, y la Ley 1/2020, de 15 de julio, que derogó el citado real decreto-ley. La sentencia recurrida, dictada por la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña en fecha 26 de abril de 2022, recurso 7131/2021, consideró que sí los vulneraba y declaró la improcedencia del despido de la trabajadora.

EJECUCION

STS 5-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3026/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3026

No de Recurso: 4012/2020

No de Resolución: 483/2023

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Ejecución: la intangibilidad de la sentencia declarativa que establece el montante de la cuantía a ejecutar, en concepto de despido improcedente, no permite el descuento o compensación en vía de ejecución de la cuantía abonada previamente por la indemnización del contrato laboral temporal que no fue alegada durante el proceso

FGS

STS 28-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3084/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3084

No de Recurso: 2682/2020

No de Resolución: 456/2023

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: FOGASA: el salario regulador (salario mínimo interprofesional) que hay que aplicar para determinar el alcance de la responsabilidad del FOGASA sobre la indemnización de despido en un supuesto en el que la deuda del citado organismo surge con motivo de la situación concursal de la empresa no es el SMI vigente a la fecha de la declaración del concurso sino el vigente en el momento del reconocimiento del crédito por la administración concursal.

GRAN INVALIDEZ

STS 29-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3001/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3001

No de Recurso: 4138/2020

No de Resolución: 463/2023

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Gran Invalidez: la fecha de efectos de una revisión de grado, incluido la determinación cuantitativa de la pensión de gran invalidez, es el día siguiente a la fecha

en que se dicta la resolución administrativa definitiva, esto es, aquella resolución que pone fin al procedimiento de revisión.

IGUALDAD

STS 19-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 2726/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:2726

No de Recurso: 858/2021

No de Resolución: 438/2023

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Derecho a la igualdad: Vulneración existente. La trabajadora sufrió una diferencia de trato cuando, estando contratada al amparo de un programa de empleo, no fue retribuida conforme a lo previsto en el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Almería, y, por otra, su derecho a las diferencias salariales sosteniendo que el Consistorio no puede excluir de su aplicación al personal laboral temporal contratado con la financiación de una subvención por el hecho de no venir relacionados en la relación de puestos de trabajo ni en el capítulo de presupuestos de dicha Entidad Local.

INCAPACIDAD PERMANENTE

STS 31-5-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 2720/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:2720

No de Recurso: 1909/2022

No de Resolución: 392/2023

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Incapacidad permanente: No cabe considerar hechos nuevos ajenos al expediente las dolencias que sean agravación de otras anteriores, ni las lesiones o enfermedades que ya existían con anterioridad y se ponen de manifiesto después, ni siquiera las que existían durante la tra-

mitación del expediente, pero no fueron detectadas por los servicios médicos. La eventual indefensión generada por esa circunstancia solo puede invocarse por la Entidad Gestora si ha sido alegada en el acto del juicio. En la medida en que desconoce esa doctrina, ha de considerarse que ha perdido valor referencial la STS 479/2016.

INCAPACIDAD TEMPORAL STS 4-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3031/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3031

No de Recurso: 3121/2020

No de Resolución: 472/2023

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Incapacidad temporal: a los efectos de devengar la protección por una recidiva de incapacidad temporal (surgida más de seis meses después de finalizar el anterior periodo) no es posible considerar como situación asimilada al alta la de quien está percibiendo el subsidio (asistencial) por desempleo.

INDEMNIZACION POR DAÑOS STS 4-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3038/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3038

No de Recurso: 3218/2020

No de Resolución: 473/2023

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Discapacidad: no resulta procedente sumar los factores sociales complementarios, cuando el porcentaje de discapacidad no alcanza el 25%.

STS 5-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 3103/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3103

No de Recurso: 1561/2020

No de Resolución: 478/2023

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: indemnización daños y perjuicios: a aplicación de los intereses del artículo 20 de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro (en adelante, LCS) no debe hacerse desde la fecha del siniestro, sino desde la fecha en que ganó firmeza la sentencia declaró judicialmente que dicho siniestro fue un accidente de trabajo.

JUBILACION ACTIVA STS 27-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 2975/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:2975

No de Recurso: 829/2020

No de Resolución: 452/2023

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Jubilación activa: La contratación como empleado de hogar no es un trabajo ligado al desarrollo empresarial del trabajador autónomo; se trata de una contratación ligada a la condición de "titular del hogar familiar", tal como expresamente dispone el artículo 1.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Condición que, por sí misma, ni siquiera comporta la obligación del empleador de esta especial relación laboral de estar incluido en el RETA, ya que no se trata, en puridad del ejercicio de una actividad económica o profesional a título lucrativo (artículo 305.1 LGSS).

LIBERTAD SINDICAL **STS 19-6-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 2725/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2725
No de Recurso: 153/2021
No de Resolución: 439/2023
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen: Libertad sindical: la empresa ha incumplido un previo Acuerdo colectivo y vulnerado la libertad sindical por haber actuado a través de la técnica usualmente identificada como de “pactos individuales en masa”. El procedimiento de conflicto colectivo es adecuado para resolver dicha controversia.

MODIFICACION SUSTANCIAL **CONDICIONES DE TRABAJO** **STS 20-6-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 2869/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2869
No de Recurso: 1757/2020
No de Resolución: 440/2023
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: MSCT: esa decisión de la empresa de eliminar la subvención de la comida del mediodía que venía abonando a los trabajadores del turno de tarde constituye sin duda una modificación sustancial de condiciones de trabajo, en la medida en que supone la definitiva supresión de un beneficio social del que disfrutaban hasta entonces, de una relevancia económica no desdeñable a razón de la suma de 4,17 € diarios.

Los trabajadores pierden de esta forma una ayuda económica a cargo de la empresa en cuantía de cierta consideración en cómputo mensual, lo que supone una alteración sus-

tancial de la relación laboral porque afecta con carácter definitivo y permanente a un elemento tan determinante como es el del importe de las retribuciones, sin contemplar ninguna clase de compensación o contraprestación por parte de la empleadora.

Una vez establecida esa premisa, la consecuencia es que la impugnación judicial de esa actuación empresarial debe vehicularse a través de la modalidad procesal específicamente prevista a tal efecto y dentro del inexorable plazo de caducidad que conlleva

PERMISO POR LACTANCIA **STS 11-7-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 3218/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:3218
No de Recurso: 3532/2019
No de Resolución: 494/2023
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Permiso por lactancia: a madre trabajadora demandante tiene derecho a disfrutar de permiso de lactancia tras el nacimiento de su hijo menor de nueve meses, que le había sido denegado por la empleadora al no desempeñar el padre trabajo retribuido, en los mismos términos señalados anteriormente. Ello no comporta en ningún caso, la íntegra confirmación de la sentencia de instancia, pues en lo que respecta a la indemnización adicional, ésta fue anulada por la sentencia recurrida (STSJ Andalucía - sede Sevilla- de 25/04/2019, recurso 932/2019), y no ha sido objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina, aquietándose en ello la recurrente, con lo cual devino firme.

PERSONAL LABORAL **ADMÓN PUBLICA** **STS 7-6-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 2715/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:2715
No de Recurso: 2182/2020
No de Resolución: 411/2023
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Personal laboral administración pública: Instituto Tecnológico de Energías Renovables S.A. (ITER). La figura del indefinido no fijo es aplicable a las entidades del sector público.

Es cierto que el art. 103 de la Constitución hace referencia al “acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad”. Pero el hecho de que la Carta Magna solamente vincule el mérito y la capacidad con el acceso a la función pública no impide que normas con rango legal también puedan exigir el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a empleo público distinto de la función pública, como ha hecho la disposición adicional 1a en relación con el art. 55.1 del EBEP, ampliando el ámbito de aplicación de dichos principios a fin de evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo de estas empresas del sector público. Se trata de salvaguardar el derecho de los ciudadanos a poder acceder en condiciones de igualdad al empleo público en dichas entidades”.

STS 20-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 2790/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2790
No de Recurso: 880/2021
No de Resolución: 444/2023
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen: Personal laboral administración pública: la superación de un determinado proceso de selección para ocupar interinamente una plaza vacante no sirve para que

la relación laboral que ha sido declarada fraudulenta se califique de fija, en lugar de integrarla en el considerado personal indefinido no fijo (PINF).

STS 7-7-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS3116/2023-ECLI:ES:TS:2023:3116
No de Recurso: 2809/2020
No de Resolución: 493/2023
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Personal laboral Administración pública: procede declarar el carácter indefinido no fijo de la trabajadora. Es un contrato de interinidad por sustitución en el que no se ha suspendido el contrato del trabajador sustituido, sino que únicamente ha sido adscrito temporalmente a otro centro de trabajo, manteniendo la reserva del puesto que ocupaba. Por ello, la prolongación de la adscripción durante más de 12 meses revela que no era una adscripción justificada por razones coyunturales sino que hay una necesidad estructural de mano de obra

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL STS 15-6-2023. [Ir al texto](#)

Roj: STS 2718/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2718
No de Recurso: 1102/2021
No de Resolución: 436/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Prestaciones de seguridad social: el pensionista no tiene derecho al complemento por mínimos, cuando está divorciado y haya cesado la convivencia con su excónyuge. Para considerar que existe cónyuge a cargo, los preceptos legales de las leyes de presupuestos generales del Estado que invoca el recurso del INSS exigen no solo la dependencia económica, sino la convivencia con el pensionista. En el presente supuesto, los implicados están

divorciados y no existe esa convivencia; en todo caso, no se ha puesto en duda en ningún momento que la convivencia no se produce.

(artículo 45.3 de la Ley 22/2013 de Presupuestos Generales del Estado para 2014; artículo 45.3 de la Ley 36/2014 de Presupuestos Generales del Estado para 2015; artículo 44.3 de la Ley 48/2015 de Presupuestos Generales del Estado para 2016; artículo 43.3 de la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017; y del artículo 43.3 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2019.)

RETA **STS 5-7-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 3098/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3098

No de Recurso: 3841/2020

No de Resolución: 479/2023

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: RETA: la cuestión que tenemos que resolver es si la contingencia que determinó la incapacidad temporal del trabajador en el presente supuesto ha de ser calificada de accidente de trabajo no solo en el RGSS, sino también en el RETA. En el RETA no es AT, porque es un régimen más exigente en lo que se refiere al nexo causal entre lesión y trabajo.

En el RGSS se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra “con ocasión o por consecuencia” del trabajo que ejecute por cuenta ajena (artículo 156.1 LGSS). Y en el RGSS se presume, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador “durante el tiempo y en el lugar de trabajo” (artículo 156.3 LGSS).

En el RETA se entiende por accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata de la actividad que realiza por su propia cuenta (artículo 316.2 LGSS).

El día 3 de enero de 2019 padeció una indisposición durante un tratamiento dental cuando prestaba servicios para su empleador (RGSS) y se vio obligado a acudir a un centro de urgencias.

Ingresa por cefalea intensa de inicio brusco a las 10 horas de la mañana en región occipital con posterior irradiación bocraneal y pulsátil. Tras la realización de un TAC (Hospital de Cruces), se diagnostica de “hemorragia subaracnoidea en región perimesencefálica

RENTA ACTIVA INSERCIÓN **STS 6-7-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 3109/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3109

No de Recurso: 1136/2020

No de Resolución: 488/2023

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Renta activa de inserción: a sanción de la extinción del subsidio de desempleo impuesta por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) está sujeta a plazo de prescripción y, más en concreto, los efectos de esa sanción están limitados temporalmente. Se toman los plazos del art.30.1 de la Ley 40/2015. las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.”

SALARIO **STS 4-7-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 3034/2023 -

ECLI:ES:TS:2023:3034
No de Recurso: 3304/2020
No de Resolución: 474/2023
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLIGO

Resumen: Salario: Prueba del pago: Si lo que el trabajador reclama en su demanda es el pago de unas determinadas retribuciones que niega haber percibido, ese precepto legal le impone la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinario se desprende la correlativa obligación de la empresa de abonarle su importe. Esto supone que haya de acreditar la existencia de la relación laboral, la prestación de servicios, o la imposibilidad de llevarla a cabo por impedimentos imputables al empresario en los términos del art. 30 ET.

Una vez probada, o resultando indiscutida esa circunstancia, como es el caso de autos, a la empresa le incumbe la carga de probar los hechos impositivos o extintivos que pudieren enervar la obligación de abonar las cantidades reclamadas.

SUCESION DE EMPRESAS **STS 7-6-2023.** [Ir a texto](#)

Roj: STS 2701/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2701
No de Recurso: 2283/2022
No de Resolución: 416/2023
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Sucesión de empresas: tras la reasunción del servicio de limpieza por parte de un determinado ayuntamiento, éste no debe subrogarse con los trabajadores que, siendo empleados de la empresa contratista, estaban adscritos al servicio de limpieza revertido, en un supuesto en el que el ayuntamiento no ha recibido ningún elemento patrimonial ni se ha hecho cargo de ningún trabajador de la referida contrata.

STS 15-6-2023. [Ir a texto](#)

Roj: STS 2788/2023 -
ECLI:ES:TS:2023:2788
No de Recurso: 1657/2022
No de Resolución: 437/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Subrogación convencional: consecuencias de que la empresa saliente no notificara a la entrante la jornada y horario del trabajador a subrogar, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

La saliente Aquara omitió dar a la entrante Gestagua la información sobre la jornada y el horario del trabajador a subrogar en la adjudicación del Ayuntamiento de Velilla de Jiloca que antes tenía Aquara y que pasó a Gestagua. Y esa información era esencial e imprescindible porque la subrogación del trabajador por parte de Gestagua no debía ser en la totalidad de su jornada, sino tan solo en la dedicada a la localidad de Velilla de Jiloca.

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA



COUR DE JUSTICE



DESPIDO COLECTIVO

STJUE 13-7-2023. [Ir a texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Información y consulta — Artículo 2, apartado 3, párrafo segundo — Obligación del empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo de transmitir a la autoridad pública competente una copia de la información comunicada a los representantes de los trabajadores — Objetivo — Consecuencias del incumplimiento de dicha obligación»

En el asunto C134/22, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 27 de enero de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 1 de marzo de 2022, en el procedimiento entre MO y SM, actuando en condición de liquidador de G GmbH,

w

EL Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que:

la obligación que incumbe al empresario de transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), incisos i) a v), de dicha Directiva no persigue conferir una protección individual a los trabajadores afectados por despidos colectivos.

INFORMACION Y CONSULTA TRABAJADORES

STJUE 6-7-2023. [Ir a texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Información y consulta de los trabajadores — Directiva

2002/14/CE — Ámbito de aplicación — Concepto de “empresa que ejerce una actividad económica” — Persona jurídica de Derecho privado perteneciente al sector público — Destitución de trabajadores nombrados para puestos de dirección — Falta de información y de consulta previa de los representantes de los trabajadores.»

En el asunto C404/22, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Dioikitiko Protodikeio Athinon (Tribunal de Primera Instancia de lo Contencioso-Administrativo de Atenas, Grecia), mediante resolución de 3 de mayo de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de junio de 2022, en el procedimiento entre Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Pro-sanatolismou (Eoppep) y Elliniko Dimosio, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

- 1) El artículo 2, letra a), de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea debe interpretarse en el sentido de que puede estar comprendida en dicha disposición una persona jurídica de Derecho privado que actúa como una persona de Derecho público y que realiza actividades inherentes al ejercicio de prerrogativas de poder público, siempre que preste, además, a cambio de una remuneración, servicios que compiten con los prestados por operadores del mercado.
- 2) El artículo 4, apartado 2, letra b), de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que la obligación de información y consulta establecida en dicha disposición no es aplicable en caso de cambio de puesto de un reducido número de trabajadores nombrados *ad interim* para ocupar puestos de responsabilidad, si dicho cambio no afecta a la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa de que se trate, ni supone un riesgo para el empleo en general.

SALUD PUBLICA

STJUE 13-7-2023. [Ir a texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Salud pública — Normativa nacional que impone una obligación de vacunación para el personal sanitario — Suspensión de funciones sin retribución para el personal que se niegue a vacunarse — Reglamento (CE) n.º 726/2004 — Medicamentos de uso humano — Vacunas contra la COVID-19 — Reglamento (CE) n.º 507/2006 — Validez de las autorizaciones condicionales de comercialización — Reglamento (UE) 2021/953 — Prohibición de discriminación entre las personas vacunadas y las personas no vacunadas — Inadmisibilidad».

En el asunto C765/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el *Tribunale ordinario di Padova* (Tribunal Ordinario de Padua, Italia), mediante resolución de 7 de diciembre de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de diciembre de 2021, en el procedimiento entre D.M. y Azienda Ospedale-Università di Padova, con intervención de: C.S. En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

La petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale ordinario di Padova (Tribunal Ordinario de Padua, Italia), mediante resolución de 7 de diciembre de 2021, es inadmisibile.

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS



DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STDH 4-7-2023 (Glukhin vs. Rusia). [Ir a texto](#)

Art 10 • Libertad de expresión • Condena injustificada por infracción administrativa de un manifestante pacífico en solitario, que utilizó una figura de cartón de tamaño natural de un activista político con una pancarta, por no presentar notificación previa • Las autoridades no muestran el grado de tolerancia requerido • Incumplimiento de justificar “razones pertinentes o suficientes”

Art. 8 • Vida privada • Tratamiento injustificado de los datos biométricos personales del solicitante mediante el uso de tecnología de reconocimiento facial altamente intrusiva en procedimientos de infracción administrativa con el fin de identificarlo, localizarlo y arrestarlo • Uso de dicha tecnología para identificar y arrestar a manifestantes pacíficos capaz de tener un efecto escalofriante sobre los derechos a la libertad de expresión y reunión • Al implementar la tecnología de reconocimiento facial, se necesitan reglas detalladas que rijan el alcance y la aplicación de las medidas, así como fuertes salvaguardas contra el riesgo de abuso y arbitrariedad • Aún mayor necesidad de salvaguardias cuando se utiliza la tecnología de reconocimiento facial en vivo • Interferencia que no corresponde a una “necesidad social apremiante”

STDH 13-7-2023 (Golovin vs. Ucrania). [Ir a texto](#)

Art 8 • Vida privada • Art 6 (civil) • Audiencia justa • Destitución de un juez de la Corte Constitucional por participar en un juicio discutible, sin una interpretación clara

del supuesto “incumplimiento del juramento” y el alcance de su inmunidad funcional • Hallazgos en Ovcharenko y Kolos v. Ucrania aplicado • Revisión judicial inadecuada que carece de una respuesta elaborada sobre cuestiones cruciales

LIBERTAD DE EXPRESION

STDH 4-7-2023 (Hurbain vs. Bélgica). [Ir a texto](#)

Art 10 • Libertad de expresión • Editor de periódico obligado a anonimizar el archivo de Internet de un artículo lícito publicado veinte años antes, en nombre del “derecho al olvido” del autor de un accidente mortal • Necesidad de preservar la integridad de la prensa archivos • Circunscripción del alcance del “derecho al olvido digital”, derecho no autónomo anejo al derecho al respeto a la reputación • Establecimiento de criterios y reglas para equilibrar los diferentes derechos en juego • Consideración por los tribunales nacionales de la naturaleza y la gravedad de los hechos de carácter judicial relatados en el artículo, la falta de actualidad o de interés histórico o científico, así como la falta de notoriedad del interesado • Mantener el artículo en línea en libre acceso susceptible de crear un “registro virtual criminal” en vista de la rehabilitación de la persona interesada y el importante período de tiempo transcurrido desde la publicación del artículo original •

La anonimización no constituye una carga exorbitante y excesiva para el editor, si bien representa la medida más eficaz para la protección de su privacidad para la persona en cuestión • Equilibrio de los intereses en juego por parte de los tribunales nacionales de conformidad con los requisitos del Convenio • Injerencia reducida a lo estrictamente necesario y proporcionado





ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OIT NEWS

Nueva alianza para promover el trabajo decente en los sistemas alimentarios.

[Ir a texto](#)

Garantizar el trabajo decente en tiempos de cambio. [Ir a texto](#)





ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Ministerio Empleo y Seguridad Social CALENDARIO ESTADÍSTICO

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

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

Índice de precios del trabajo

ICM. Índice de comercio al por menor. Mayo 2023. [Ir a texto](#)

Encuesta de presupuestos familiares. 2022. [Ir a texto](#)

Vida laboral de las personas con discapacidad. [Ir a texto](#)

IPI. Índices de producción industrial. Mayo 2023. [Ir a texto](#)

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

Encuesta anual de coste laboral. [Ir a texto](#)

IGC. Índice de garantía de competitividad. Mayo 2023. [Ir a texto](#)

ICNE. Índice de cifra de negocios empresarial. Mayo 2023. [Ir a texto](#)

Indicadores del sector de tecnologías de la información y las comunicaciones. 2021. [Ir a texto](#)



El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y
AG Stakanov



CINE

Tar

2022

Duración: 158 min.

País: EEUU

Dirección y Guion: Todd Field.

Música: Hildur Guonadóttir.

Fotografía: Florian Hoffmeister Reparto: Cate Blanchet, Nina Hoss, Noemie Merlant, Mark Strong. Productora: Focus, Emjang, Standar film company.

Género: Drama.

Disponible en Filmin.

[Trailer](#)



Tar-Blanchet nos inquieta. Tár-Blanchet nos abruma y nos saca de nuestra zona de confort. La maquinaria de nuestros prejuicios se pone en marcha en el minu-





to uno de la película, pero ¡estén atentos a todos los detalles!, los hechos son rotundos y están todos ahí, expuestos al análisis del observador.

Tár-Blanchet es un dios (y una actriz MAYÚSCULA). Tár-Blanchet representa el genio de la música; es una directora de orquesta y compositora que ha alcanzado la máxima plenitud y reconocimiento en un mundo de altísima competitividad. La película logra con clarividencia retratar la genialidad del músico y su mundo con todos los vericuetos, revelando así una de sus grandezas. La otra radica en la interpretación de Su Majestad Kate Blanchet.

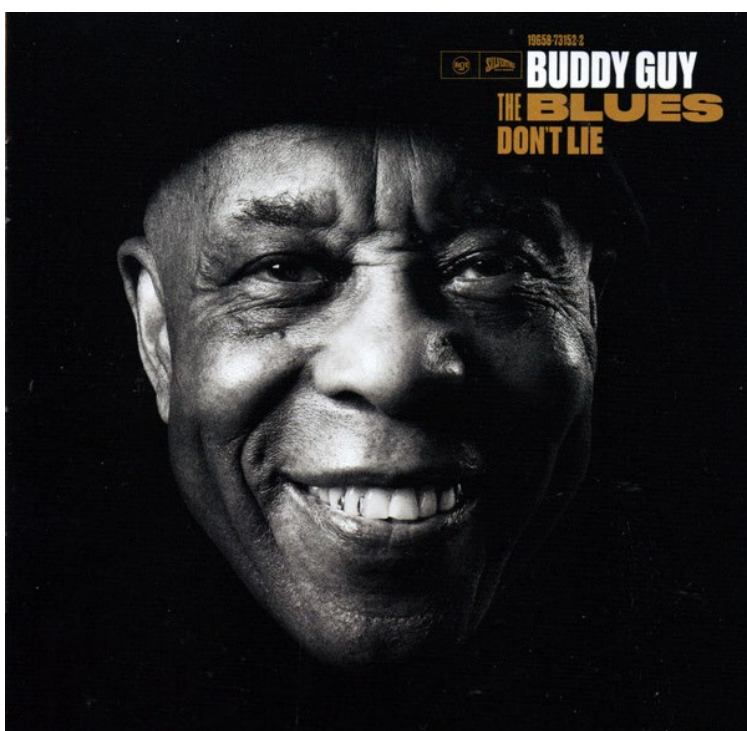
Tar-Blanchet representa el genio en su doble sentido: tanto en la excelencia como en la autoridad; el corazón de la protagonista late no sólo por y para la música sino también al margen de correcciones políticas (pide que le llamen Maestro). Vive como ella es, sin apariencias ni miramientos. Por eso no duda en reprender -con brillantez- a un alumno que se niega a tocar Bach por misógino, o despedir sin miramientos a un subdirector que ya no se encuentra a la altura, a pesar de ser un protegido del sistema.

La película también acierta al abordar la complejidad del mundo de las relaciones afectivas entre la directora y sus subordinados. Planea sobre toda la película el fantasma del suicidio de una amante a la que la propia Tár había “apartado”. La trama no da muchas pistas sobre aquellos hechos, dejando el enredo a las intuiciones del espectador, aunque ofrece como pistas los retratos de las delicadas relaciones de la protagonista con su pareja o con una nueva violonchelista.

Está claro que pueden hacerse dos lecturas sobre esta película. Todas las críticas que hemos leído retratan a la protagonista como una déspota y una abusadora, floreciendo al calor de un ambiente propicio para una cierta iconoclastia controlada. Otros quizá prefieran ver a Tár como una brillantísima personalidad abocada a sufrir un imponderable: la convivencia con la mediocridad.

MÚSICA

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



Buddy Guy

"Blues don't lie"
(RCA, 2022, *Blues*).

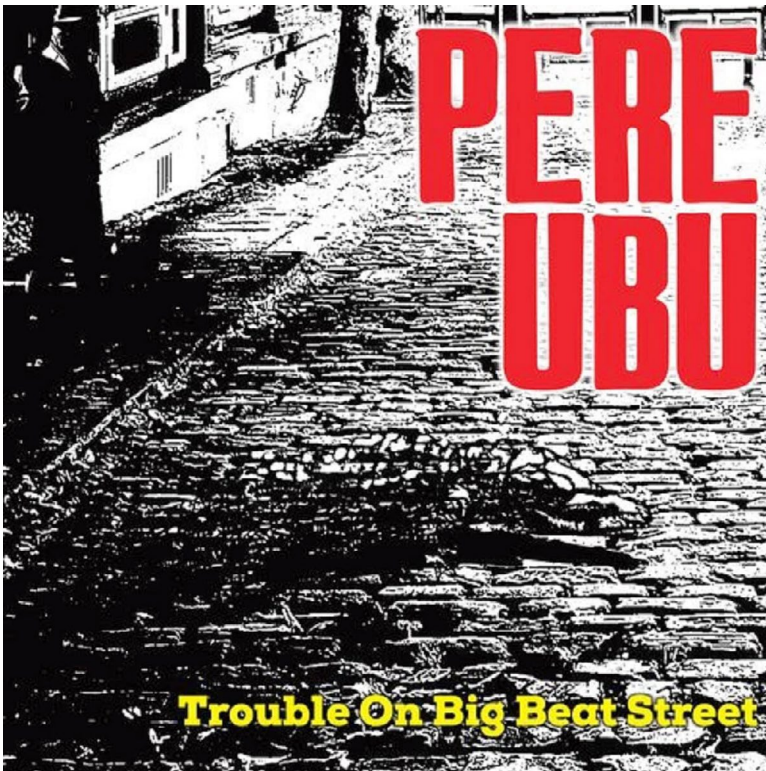
Hoy traemos al apartado más clásico de nuestra trilogía mensual a uno de los viejos héroes del Chicago Blues, perteneciente a la que podríamos considerar segunda ola. Una escena absolutamente desconocida en los USA hasta la llegada de la conocida como invasión británica, hablamos de mediados de los 60, cuando, sobre todo, los Rolling Stones decidieron aparecer en TV acompañados de los que para ellos eran sus grandes ídolos (Howling Wolf, Muddy Waters...).

Es conocida la debilidad del santón Keith Richards por nuestro protagonista, a quien rindió homenaje en el documental [Shine a light](#) de 2008,

regalándole una de sus guitarras. Sin grandes exageraciones, cabría afirmar que Buddy Guy es el eslabón que une al viejo Muddy Waters con los Stones. Ahí están sus 70 años de carrera para confirmarlo (solo 10 años menos de los 80 de edad que cumplen Jagger y Richards este 2023).

A sus 86 años acaba de lanzar un nuevo disco, coincidente con el 65 aniversario de particular Hégira desde Luisiana a Chicago (septiembre de 1957). Su intención hoy no es otra que la de respetar el juramento que se hizo a sí mismo, y que pretende conservar la esencia del blues forjado por aquellos que le precedieron en aquel viaje desde la esclavitud a la emancipación musical en la Ciudad de los vientos.

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



Pere Ubu

“Trouble on big beat street”
(Cherry red. 2023. Alternativo).

Después de unos cuantos meses en los que hemos querido ser considerados, atrayendo grabaciones de sencilla digestión, llegaba el momento de someter a nuestro estimado auditorio a una prueba de esfuerzo, que esperamos sea negativa, tanto desde el punto de vista clínico como eléctrico. Ya sabemos que, hablando de diagnósticos médicos, el adjetivo “negativo” suele tener una significación más conveniente.

Pere Ubu tuvo siempre la intención de apostar por cultivar la sorpresa con un franco desprecio hacia el convencionalismo. La crítica aplaude su gusto por lo raro y le tributa adjetivos propios de otras artes (expresionismo), al tiempo que los define como banda

seminal para otras más centradas (algo parecido a lo que se dijo de la *Velvet Underground*). El proyecto flota en torno a David Thomas y ha acogido en su seno a una veintena de músicos. Su trayectoria desemboca hasta ahora en este último disco, acreditando ya 45 años de carrera.

La narrativa musical de Pere Ubu se separa deliberadamente de la línea recta, alternando ritmos, tonalidades, texturas y diversos estados de ánimo (a veces recuerda a Zappa, pero con algo menos de cachondeo). En temas de no más de cuatro minutos conviven recursos y artefactos útiles para componer otros tres o cuatro distintos. La excentricidad que rezuma cualquier disco de esta banda rinde homenaje al propio personaje de Alfred Jarry, hasta propiciar una suerte de versión musical de aquello que llegó a considerarse el germen del teatro del absurdo.

JAZZ/EXPERIMENTAL

Fred Hersch and Esperanza Spalding

“At the Village Vanguard” (Palmetto, 2023; Jazz vocal).



Esperanza Spalding es una bajista y contrabajista que últimamente cosecha grandes resultados dentro del jazz vocal, dejando de lado ese su principal instrumento con el que se habría dado a conocer a mediados de la primera década de este milenio. Tras su disco debut en

2006, hubo de esperar al tercero de sus lanzamientos para lograr el ascenso a la fama, coronando ese impacto con un Grammy como mejor debutante (2010).

Por lo que respecta a su socio en esta grabación, estamos ante un pianista al que podríamos considerar discípulo en el estilo de Bill Evans, lo que le alinea dentro de una cierta ortodoxia, quedando así encuadrado dentro de la versión más accesible del formato, con una cierta querencia hacia el cuarteto.

El disco que aquí traemos representa una grabación reciente en el mítico *Village Vanguard*, en la que participan únicamente de ambos músicos, brindando una relectura de algunos clásicos en formato piano/voz. Es una grabación sin filtros, en la que se registran las reacciones del público, así como la espontaneidad de ambos intérpretes. La muestra puede servir para husmear entre la discografía de ambos, en el caso de que las obligaciones corrientes del mes estival, sin olvidar alguna de las aplazadas, nos permitan disponer del tiempo suficiente.