

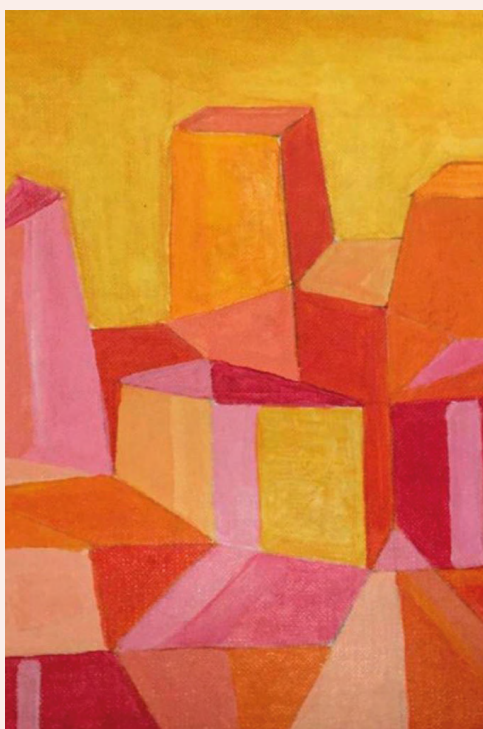
JURISDICCION SOCIAL

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

259

Octubre 2024

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

JURISDICCIÓN SOCIAL N. 259

Consejo de redacción

Belén Tomas Herruzo

Carlos Hugo Preciado Domènech

Jaime Segalés Fidalgo

Domingo Andrés Sánchez Puerta

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 Maíllo

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Portada obra

José Enrique Medina Castillo

ISSN

ISSN 2695-9321

Madrid

Jurisdicción Social

Edita

Juezas y Jueces

para la Democracia

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

ÍNDICE

EDITORIAL

3

ARTÍCULOS

5

Controversia sobre el abuso en el empleo público interino de carácter administrativo. Estado de la cuestión, alternativas y soluciones

Javier Murgoitio Estefanía

Nulidad objetiva del despido de las trabajadoras embarazadas e indemnización de daños y perjuicios. Un comentario a la STS de 12 de diciembre de 2023, rcud.: 5556/2022

Carlos Villarino Moure

LEGISLACIÓN

22

Estatal

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

26

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA

31

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Tribunales Superiores de Justicia

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

57

CONTRACULTURA

58

Editorial

Los días 3 y 4 de octubre celebramos en Tarragona las jornadas anuales de nuestra Comisión Social, en esta ocasión junto con las de la Comisión de lo Contencioso-Administrativo, lo que nos ha permitido compartir inquietudes y enriquecer debates. Prueba de ello es el primer artículo de esta revista, del administrativista y compañero Javier Murgoitio Estefanía, que compartió mesa con Isabel Olmos. Ambos nos hablaron, desde sus respectivas jurisdicciones, del abuso en el empleo público. En su artículo, Javier analiza la controversia sobre el abuso del empleo público interino de carácter administrativo y tras situarnos en el marco legal y jurisprudencial actual y evidenciar la divergencia significativa existente entre las interpretaciones del TJUE y el TS sobre las medidas para prevenir el abuso, plantea la posibilidad de convertir las relaciones temporales en indefinidas, aunque sin adquirir la condición de funcionarios de carrera. La cuestión en el ámbito laboral de la Administración será abordada nuestra compañera laboralista Isabel Olmos en la revista de noviembre.

El segundo artículo responde a la iniciativa surgida en la reunión de incluir periódicamente comentarios críticos de sentencias actuales o relevantes que susciten nuestro interés. Nuestro especialista Carlos Villarino analiza la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2023, en la que la Sala Social establecía que, en casos de nulidad objetiva por embarazo, la indemnización por daños y perjuicios solo procedería cuando concudiesen indicios no desvirtuados de discriminación. En el artículo se cuestiona tal decisión, rechazando que el debate quede cerrado, a la vez que sugiere una interpretación con perspectiva de género, que justificaría la indemnización sin necesidad de indicios adicionales de discriminación.

Entre las Sentencias del TS queremos resaltar la 1136/2024, por la relevancia que tiene para el maltratado sector del Contac Center. En ella se declara la ilicitud de la cláusula extintiva, incluida en una pluralidad de contratos de teleoperadores, y en virtud de la cual se habilitaba a la empresa para extinguir el contrato por bajo rendimiento del operador cuando este era inferior a un porcentaje de la media. El ET ya prevé la extinción del contrato por disminución de rendimiento, pero para ello es preciso que sea grave y culpable. No puede pactarse contractualmente que un supuesto incumplimiento que no reviste la condición de grave y culpable habilite a la empresa a extinguir la relación laboral.

Incluimos también el enlace a las numerosas sentencias del TJUE que en materia laboral se han conocido este mes, destacando -por las implicaciones que puede tener en nuestro ordenamiento interno- la de 24 de octubre de 2024, que da respuesta a una cuestión prejudicial planteada por la Sala madrileña en materia de contratación para puesta a disposición de otra empresa. Estamos a la espera de la incidencia que pueda tener este pronunciamiento en materia de contrataciones y subcontratas y de cesión ilegal.

De las Salas de Tribunales Superiores destacamos la de la sec. 1ª del TSJ de Madrid sobre la audiencia previa al despido disciplinario ordenada por el art. 7 del Convenio 158 OIT y las consecuencias derivadas de su incumplimiento, muy sugestiva.

Cerramos este número con la atención puesta en el más que preocupante incremento de pendencia en los órganos judiciales que está situando la celebración de las vistas laborales en fechas, no ya inconciliables con la finalidad de la jurisdicción social, sino claramente contrarias al derecho a una tutela judicial efectiva, y cuya solución no pasa solo por reformas procesales sino por un incremento serio y real de la inversión en la jurisdicción y un aumento de la planta judicial.

Y como cada mes, aunque esté al final de la publicación, os recomendamos comenzar su lectura explorando el Rincón de la contraCultura, siempre inspirador y estimulante.

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@JpDemocracia



JJpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

Controversia sobre el abuso en el empleo público interino de carácter administrativo

Estado de la cuestión, alternativas y soluciones*

Javier Murgoitio Estefanía

Exmagistrado

Como se deduce de la ponencia de Isabel Olmos**, el Estatuto de los Trabajadores, mucho antes de la refundición de 2015, ya consagraba la condición de trabajador fijo del que superase los plazos que detallaba, pero la D.A Decimoquinta, para el empleo público, no obstante, establecía el cese en el momento en que el puesto fuese cubierto por medio de los procedimientos selectivos ordinarios. De ahí iba a surgir, no sin cierta paradoja, la figura jurisprudencial del **“indefinido no fijo”**, que suponía que el trabajador inicialmente temporal no obtenía, -así dicho por el TS-, la *“propiedad”* de la plaza estructural ocupada.

Este antecedente normativo fue, no obstante, extraño al empleo público de régimen administrativo estatutario, siendo indicativo que el artículo 10 del Texto Refundido del EBEP

* Expuesta esta comunicación en las Jornadas Conjuntas de Tarragona del pasado día 4 de octubre por el miembro de la asociación jubilado Javier Murgoitio Estefanía.

** Se refiere a la Magistrada de la Sala de lo Social de Galicia que había intervenido escasos momentos antes.

En el breve debate que por razones de retraso se siguió, se produjeron algunas intervenciones (no todas las solicitadas), que no pudieron ya responderse ni ser objeto de desarrollo y discusión.

Haciendo una breve alusión, corroboro que la indemnización judicial, como medida de reparación -si es postulada y congruente respecto de la conversión en una relación indefinida-, puede representar aquella equivalencia con las medidas que el TJUE reclama, y sustituir en la interpretación del Juez interno a la denominada conversión. Pero ello siempre que, sin exacerbar punitivamente sus magnitudes, se aleje del paradigma legal imperante, o de sus posibles acumulaciones literales, y tome como fundamento la lesión del funcionario interno por no haber obtenido las ventajas, derechos y facultades estatutarias durante el período de tiempo que perduró la situación abusiva, aunque posteriormente haya quedado superada por consolidación del empleo.

5/2015, no consagrarse ningún tipo de tránsito desde la situación del empleado público interino hacia el carácter indefinido de los servicios a prestar, salvo el consistente en la participación en pruebas selectivas independientes de dicha relación de interinidad.

Mientras tanto, la jurisprudencia la Sala Tercera del TS, ST -así STS, Sección 4, del 5 de julio de 2023 (ROJ: STS 3048/2023), ha seguido reiterando la doctrina de que una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo que se prolonga ininterrumpidamente durante más, p.e, de diez años sin que la Administración haya demostrado que estuviera destinada a algo distinto que a cubrir una necesidad permanente. constituye una utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada, a efectos de la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco, pero las consecuencias jurídicas de esa situación contraria son las expuestas en las sentencias de esta Sala n.º 1425/2018 y n.º 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos-, hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta, y finalizaba recordando, que ni la cláusula 5 del Acuerdo Marco ni la legislación española prevén que la persona que se halla en una situación de utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada tenga derecho a la transformación en fija de su relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

Respecto de posibles indemnizaciones -siguiendo ahora a la STS, Sección 4, del 12 de julio de 2023 (ROJ: STS 3237/2023)-, se está a la doctrina expresada en sentencias como la de 10 de diciembre de 2021 (recursos de casación 6676/2018, 6674/2018 y 7459/20180,) y de 20 de diciembre de 2021 (recurso de casación 6902/2019), y el criterio es también negativo.

Tras aludir al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, incorporado al Derecho europeo mediante la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, y su carácter aplicable al empleo público, tanto de naturaleza laboral como de naturaleza estatutaria, destaca la Sala Tercera que la Cláusula 5ª tiene como finalidad, en sus propias palabras, *“prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada”; y para lograr esta finalidad exige que los Estados miembros adopten una o varias medidas (razones objetivas que justifiquen la renovación de la relación laboral de duración determinada, duración máxima total esas relaciones sucesivas, número posible de sucesivas renovaciones). También contempla la posibilidad de que, en lugar de las mencionadas, los Estados miembros aprueben “medidas legales equivalentes”.*

De la lectura de la cláusula 5 del Acuerdo Marco se infiere que este precepto tiene una finalidad predominantemente objetiva; es decir, busca que en el ordenamiento interno de cada Estado miembro haya normas que -previa consulta con los agentes sociales y “conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales”- impidan o al menos dificulten la utilización injustificada y, en ese sentido, abusiva de las formas de trabajo de duración determinada. Dicho de otra manera, la cláusula 5 del Acuerdo Marco -cosa distinta es la cláusula 4- no tiene como finalidad primaria otorgar derechos subjetivos a los individuos en concretas relaciones jurídicas. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al tratar del abuso de la interinidad en el empleo público de naturaleza estatutaria, insiste en que lo crucial es que haya medidas que efectivamente resulten disuasorias.

En todo caso, en conexión con cuanto se acaba de exponer, debe subrayarse que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea admite que las sanciones e indemnizaciones pueden ser una medida equivalente para alcanzar el efecto disuasorio contemplado en la cláusula 5 del Acuerdo Marco; pero en ningún momento ha dicho que sea una consecuencia necesaria e ineludible. Es una posibilidad para lograr la finalidad impuesta, no un medio obligatorio. Y ni que decir tiene, siempre en este contexto, que un deber de la Administración de indemnizar habría de tener alguna clase de cobertura en el ordenamiento interno del Estado miembro, dado que no surge de manera forzosa y directa del Acuerdo Marco. No es ocioso recordar aquí lo que dispone el apartado quinto de la cláusula 8 del Acuerdo Marco: “La prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente Acuerdo se resolverán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales”.

En cuanto a la segunda cuestión de interés casacional objetivo, el TS hace básicamente dos consideraciones.

En primer lugar, cuando se comprueba que la Administración ha hecho nombramientos no justificados de personal interino -o, más en general, de duración determinada- la respuesta no puede ser aplicar criterios de la legislación laboral. Es perfectamente sabido que la relación estatutaria de servicio se rige por el Derecho Administrativo y consiste, entre otras cosas, en la aceptación por el empleado de una serie de reglas que conforman un “estatuto” en gran medida heterónomo. En este sentido, **no hay ninguna identidad de razón con la legislación laboral, por lo que carece de fundamento que los tribunales la apliquen en este ámbito, ni siquiera como fuente de inspiración**.

En segundo lugar, dado que no puede ser el cese ajustado a Derecho, lo que ocasione un daño susceptible de indemnización, ésta sólo tendría fundamento si mientras duró la situación de interinidad y como consecuencia de la misma, se produjo una lesión física o moral, una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Pero esto -tal como esta Sala ya tuvo ocasión de explicar en las sentencias de 26 de septiembre de 2018, citadas en el auto de admisión de este recurso de casación- pasa por presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños; algo que ni siquiera se ha intentado en este caso. En otras palabras, el mero hecho de haber sido personal interino durante un tiempo más o menos largo, incluso si ha habido nombramientos sucesivos no justificados por la Administración, no implica automáticamente que haya habido un daño. La recurrida no hace indicación alguna sobre el perjuicio o la lesión que le habría ocasionado la mera circunstancia de haber sido interina.

En relación con este último extremo, es significativo que la parte recurrida concluya su escrito de oposición afirmando que la indemnización por utilización abusiva de la interinidad no tiene por objetivo resarcir daños o perjuicios efectivamente padecidos por el empleado público mientras estuvo en esa situación o sufridos como consecuencia de ella, sino que en el fondo tiene una “naturaleza sancionadora”.

Tal idea está muy próxima de lo que, en la terminología jurídica angloamericana, se denominan “**daños punitivos**”. Ocurre, sin embargo, que la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no contempla la posibilidad de otorgar indemnizaciones

a fin de sancionar comportamientos administrativos ilegales, satisfaciendo una necesidad de prevención general o disuasión por esta vía indirecta.

Así las cosas, lo que en el fondo se plantea en este recurso de casación es si debe darse por bueno el reconocimiento hecho en la instancia y en apelación de una indemnización de naturaleza sancionadora, sin ninguna base en el ordenamiento español. Esta Sala considera que la respuesta debe ser negativa. El deber de reconocer una indemnización de naturaleza sancionadora, como respuesta a una situación contraria a lo establecido en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no viene impuesto por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea atinente a la cláusula 5 del Acuerdo Marco; jurisprudencia que ha afirmado de manera inequívoca que dicha cláusula 5 “[...] *no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional*”. Así las sentencias Sánchez Ruiz (C-103/18 y C-429/18) de 19 de marzo de 2020 (párrafo 118) e Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19) de 3 de junio de 2021 (párrafo 79).

Es verdad que, aun cuando no concurren las condiciones para dar eficacia directa a las directivas, los órganos jurisdiccionales nacionales deben hacer el máximo esfuerzo interpretativo posible de las normas y principios de su ordenamiento interno, de manera que no se frustre el efecto útil de la directiva. En este sentido, entre otras muchas, la sentencia Marleasing (C-106/89) de 13 de noviembre de 1990. Pero la interpretación tiene sus límites y, si se adoptan criterios hermenéuticos no aceptados en la comunidad jurídica o se incurre en puro decisionismo, el órgano jurisdiccional deja de operar dentro del sistema de fuentes establecido, con el riesgo de caer en la arbitrariedad.

Según la Sala Tercera: “el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite.”

Iba a ser la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (BOE del 29), de **medidas urgentes destinadas a reducir la temporalidad en el empleo público**, la que en su artículo 1º. Uno, introdujera, como respuesta a la doctrina del TJUE basada en la Directiva de la Unión 1999/70, sobre el Acuerdo Marco, la medida consistente en fijar un plazo máximo de TRES AÑOS para que el interino pueda ocupar una plaza vacante, cesando en caso contrario y solo pudiendo continuar en ella hasta la resolución de la convocatoria siempre que estuviese ya publicada la misma antes de cumplirse dichos tres años.

Por su parte, el artículo 2 introducía los **procesos de estabilización de empleo temporal**.

“1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, **hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.**

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (...)

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando

en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización. (...)

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados”.

“Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, **por el sistema de concurso**, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma”.

(EBEP artículo 61.6.). “Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.”

“Disposición adicional octava. Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016”.

Y, como es sabido, además de la STJUE de 22 de febrero de 2024, en C-59/2022, que daba respuesta a consultada la Sala de lo Social de Madrid, dicho tribunal ha dictado otra posterior, del **13 de junio de 2024, C-331/22**, en doble consulta planteada por el Juzgado de lo C-A nº 17 de Barcelona. -C-59/2022, y C-331/2022-.

El mismo Juez comunitario que nuevamente resultaba ponente (Andreas Kumin) desgranaba en este segundo asunto argumentos semejantes, pero ciñéndome a esta segunda sentencia, que es la que incide directamente sobre el abuso de empleo en el ámbito administrativo, podemos extrapolar las siguientes conclusiones;

1º (**C-59/22**). La Cláusula Quinta del Acuerdo Marco impone la adopción de las medidas de modo efectivo y vinculante. Existe un margen de apreciación de los Estados para elegir

los medios y así, una medida que prevé los plazos para convocar los procesos selectivos de cobertura definitiva de las plazas con inclusión en la OPE en plazo de dos años, es en principio idónea para evitar la perpetuación abusiva, y no meramente abstracta, -arts. 10.4 y 70 del EBEP 2015-, pero constata seguidamente el TJUE en el supuesto enjuiciado, -en que se trataba de funcionarias interinas de la Generalitat de Catalunya, con duración de 37 y 17 años-, que, sin embargo, ninguna medida había tenido eficacia limitativa.

El TJUE toma aquí una perspectiva “*ad casum*”, que abre un margen a la decisión judicial en pos de la búsqueda de la eficacia y resultado real de las medidas de la legalidad interna, sin negarles validez en todos los casos. No será así más adelante, pues, aunque el TJUE difiere al tribunal nacional la interpretación última de si la normativa interna cumple con la Directiva, le dirige unas precisiones, que yo entiendo que, más que excepcionales, son la esencia misma de la consulta prejudicial, pues en otro caso, si nada hubiese que contrastar de la norma interna estaríamos ante la doctrina del **acto claro o aclarado**, partiendo de la antigua sentencia Cilfit y otros, 283/81, EU:C:1982:335, apartado 21, y seguida de muchísimas como la STJUE de 9 de septiembre de 2015 en asunto C-72/14). Nada de esto dice ni transmite la Sentencia comentada de 13 de junio de 2024.

2º Pues bien, ese reproche surge no obstante con respecto a la normativa y jurisprudencia del Reino de España en tanto no comporta el nivel de protección exigida por la Cláusula Quinta en base a establecer una mera indemnización si el proceso selectivo no se supera por el funcionario interino. -párrafo 67-, pues las medidas deben ser suficientemente disuasorias y efectivas, resultando equivalentes al perjuicio, con cita de la STJUE de 3 de junio de 2021, (Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural (...), C-726/19), o la de 3 de enero de 2022.

También cita al TS español, rechazando el criterio de la Sala Tercera de que resulte eficaz mantener al funcionario interino en su puesto hasta convocarse y resolverse el proceso selectivo. A su vez examinando la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, destaca sus principales medidas urgentes, -convocatoria de procesos selectivos abiertos y la indemnización de 20 días por año si no se superan-, pero la Sentencia del TJUE afirma que tales convocatorias no eximen de una medida idónea para sancionar, pues son inciertas, abiertas a los candidatos terceros e independientes de toda consideración relativa al carácter abusivo de la duración y, por ello, no alcanzan la finalidad de la Cláusula Quinta del Acuerdo Marco. Tampoco se desvirtúa esa insuficiencia porque deban finalizar antes del 31 de diciembre de 2024. En todo caso, la indemnización, que califica de simbólica, no permite alcanzar el objetivo ni la reparación proporcionada y efectiva de las situaciones de abuso.

2º Si esto respecta al asunto C-59/2022, en el seno de la **C-331/2022**, aborda el TJUE la duda clave de si deben convertirse tales situaciones abusivas de interinidad en relaciones por tiempo indefinido *idénticas o equiparables* a las del funcionario de carrera, y responde que, aunque la Cláusula Quinta no impone en especial esa solución a los estados miembros, cabe entre las medidas del párrafo 2, la conversión incide sobre la estabilidad laboral “**principal factor de protección de los trabajadores**” -STJUE de 8 de mayo de 2019, Jueces de Paz italianos-. De este modo, no solo cabe establecer esa medida de conversión por los Estados miembros, sino que **solo podrán prohibirla si en el ordenamiento interno existe otra que resulte igualmente efectiva para sancionar el abuso.**

Hago el paréntesis de que, a mi entender, en esa máxima radica la clave última del posicionamiento del Tribunal de Luxemburgo. Se vincula a ella en la jurisprudencia interna la

prohibición de que el nombrado interino pueda acceder a la condición de funcionario de carrera, -como indica el artículo 10.2 EBEP en redacción de 2021, “*El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera*”-, que acaso decaería materialmente ante la mayor vinculación que la Directiva dispensa frente al abuso de la temporalidad. Cuales hayan de ser las otras medidas reparadoras o de íntegra restitución que al funcionario interino se destinen en vez de la conversión o, si cabe decirlo así, en vez de la novación del contenido de su relación estatutaria, queda acotado por el TJUE, que se refiere a **medidas indemnizatorias** que compensen *in integrum* la pérdida de esa estabilidad en el empleo, que es la mayor fuente de protección socioeconómica. Parece deducirse de la Sentencia que solo medidas de esa intensidad y alcance, comportan el carácter disuasorio e incentivador de la evitación del abuso. No obstante, se rechaza en el párrafo 82 que el principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido o el principio de proporcionalidad, exijan el abono de una **indemnización de carácter punitivo** (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17).

El Tribunal de Justicia ha precisado que, cuando se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos temporales, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores **efectivas y equivalentes**, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, pues, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los **resultados** fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 13 de enero de 2022, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19).

Estos principios obligan a los Estados miembro a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una **indemnización meramente simbólica**, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17).

Reitera el TJUE, que.

“En los presentes asuntos, de conformidad con las consideraciones que se derivan de la jurisprudencia citada en los apartados 75 y 76 de la presente sentencia -que, habida cuenta de los elementos obrantes en los autos en poder del Tribunal de Justicia que se han recordado en los apartados 73 y 74 de la presente sentencia, parecen aplicables-, la convocatoria de los procesos selectivos que se contempla en la jurisprudencia nacional o en el artículo 2 de la Ley 20/2021, a reserva de la comprobación que incumbe realizar al juzgado remitente, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada ni, por tanto, para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.”

Se aprecia por tanto la gran sima que separa las concepciones respectivas del TJUE y del TS sobre esta materia. Para el tribunal nacional el Acuerdo Marco supone una exigencia de inserción objetiva en el ordenamiento interno de las medidas jurídico-formales opcionales que la Cláusula Quinta señala, de suerte que la consecuencia final para el funcionario interino sea, en suma, la de ser cesado sin reparación alguna transcurrido un determinado plazo, pese a que su plaza se configure en la práctica como de necesidad

permanente o estructural. Nunca la continuidad por más tiempo le va a otorgar otra ventaja que la de optar a cubrir la plaza en régimen de libre concurrencia con la valoración de sus méritos. En cambio, para el TJUE se está ante una garantía, no solo de implementación de medidas preventivas o de evitación de que se perpetue el abuso, sino también de lograr que el efectivo incumplimiento de esa finalidad evitativa se materialice en favor del empleado interino. Se está por ello en una confrontación entre medidas instrumentales o tendenciales y medidas de real y efectivo resultado, que dan perfección normativa a la Clausula.

4º La otra conclusión -sin duda más ambigua-, que se extrae de la doctrina del TJUE expresada en la sentencia de 21 de junio pasado, es la relacionada con principios jurídicos, incluso de rango constitucional imperantes en el Estado miembro, como serían los de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a las funciones y cargos públicos según los artículos 23.2 y 103 CE.

Nos dice el Tribunal de Justicia que la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco **no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional.** (efecto directo) En efecto, en virtud de esta disposición, corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si, para prevenir la utilización abusiva de contratos o de relaciones laborales de duración determinada, recurren a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes,

No obstante, -sigue diciendo-, que es jurisprudencia reiterada que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero. Esta **obligación de interpretación conforme** se refiere al conjunto de las disposiciones del Derecho nacional, tanto anteriores como posteriores a dicha directiva [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18].

La obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho interno tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de **seguridad jurídica e irretroactividad**, y no puede servir de base para una *interpretación contra legem* del Derecho nacional [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18].

Por añadidura, el Tribunal de Justicia señala que, dado que el principio de **tutela judicial efectiva** es un principio general del Derecho de la Unión reconocido, además, en el artículo 47 de la Carta, corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, si no existe una medida que transponga correctamente al Derecho español la Directiva 1999/70, asegurar la protección jurídica que para los justiciables se deriva de las disposiciones del Derecho de la Unión y garantizar su pleno efecto (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 75 y jurisprudencia citada).

En este marco, incumbe a dicho juez nacional apreciar si las disposiciones pertinentes del Derecho nacional, incluidas las de rango constitucional, pueden inter-

pretarse, en su caso, de conformidad con la cláusula 5 del Acuerdo Marco a fin de garantizar la plena efectividad de la Directiva 1999/70 y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta [véase, por analogía, la sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18].

Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que la exigencia de interpretación conforme obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a modificar, en caso necesario, una jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con los objetivos de una directiva.

De todo lo anterior se desprende, en primer término, que, en el supuesto de que el juzgado remitente considere que el ordenamiento jurídico interno de que se trata no contiene, en el sector público, ninguna medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, como los que son objeto de los asuntos principales, **la conversión de estos contratos o relaciones en una relación de empleo por tiempo indefinido puede constituir tal medida.**

En segundo término, si, en ese supuesto, el juzgado remitente considera, además, que la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo se opone a tal conversión, el juzgado remitente deberá entonces dejar inaplicada dicha jurisprudencia del Tribunal Supremo *si esta se basa en una interpretación de las disposiciones de la Constitución incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.*

En tercer término, tal conversión puede constituir una medida adecuada para sancionar de manera efectiva la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, siempre que no implique una interpretación contra legem del Derecho nacional.

Pues bien, en los presentes asuntos, el juzgado remitente considera que constituiría una medida sancionadora conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco convertir los sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada objeto de los litigios principales en una relación de empleo por tiempo indefinido en virtud de la cual las demandantes en los litigios principales estuvieran sujetas a las mismas causas de cese y de despido que aquellas que rigen para los funcionarios de carrera *sin, no obstante, adquirir la condición de funcionario de carrera.* Según dicho juzgado, esta medida sancionadora no implicaría una **interpretación contra legem del Derecho nacional.**

Deja por tanto el TJUE abierta esta cuestión de si la conversión en una relación indefinida sujeta a las mismas causas de cese que las de los funcionarios de carrera, pero sin adquirir esta condición, como medida adecuada a la Cláusula Quinta, debe ser apreciada o no como contraria al derecho nacional, en tanto le corresponde al Juez interno.

No me consta como la ha resuelto el Juzgado nº 17 de BCN, ni si lo ha hecho aún. Pero en función de los fundamentos del planteamiento, lo previsible es que dicho órgano rechazará interpretativamente dicha contradicción con los principios constitucionales, que es criterio, a lo que personalmente me adhiero.

Considero, en efecto, que la conversión de una de las características de la relación que se propugna -la duración indefinida-, no se corresponde con la noción de acceso al em-

pleo o al ejercicio de funciones públicas del artículo 23.2 CE, entre otras razones porque el funcionario interino ya había accedido anteriormente y lo había hecho en tales condiciones de igualdad mérito, capacidad, y también de libre concurrencia -artículo 10.2 del EBEP-, de manera que su selección suponía ya la realización de cuantos cometidos correspondían cualitativamente a la plaza vacante o al funcionario sustituido.

Es por ello que la cuestión no debe dirimirse, entiendo que equívocamente, invocando el perjuicio para la libre concurrencia de terceros interesados, -artículo 45 del TFUE-, que ningún interés legítimo y prevalente podrían oponer frente a la aplicación del Derecho de la Unión y las sanciones por el previstas. La innovación que representaría la prolongación indefinida del empleo público para quien ya ostentaba dicho empleo, no quiebra el principio de igualdad del artículo 14 (o 23.2) CE, pues no puede constituir **válido término de comparación** o *tertius comparationis*, el del indeterminado tercero que aspira al acceso a la función pública, en la medida en que tratándose de una hipotética aplicación del principio genérico de igualdad, ese aspirante no se encuentra en la misma situación inicial o de partida que el funcionario interino que ha sufrido el abuso. En este sentido la jurisprudencia constitucional, desde sentencias ya antiguas viene reiterando el punto de vista que citamos ahora con la STC 104/2015, del 28 de mayo, en Recurso nº 2063/2012;

“Para apreciar una vulneración del derecho a la igualdad ante la ley debe partirse de la homogeneidad o identidad del término de comparación utilizado, identidad que no concurre en este caso, teniendo en cuenta los diversos colectivos a los que se dirigen las medidas adoptadas por el Decreto-ley 1/2012. Lo propio del juicio de igualdad, es, “su carácter relacional conforme al cual se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, **como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas**” y, de otro, que “*las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso*”. Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma (SSTC 205/2011, de 15 de diciembre, FJ 3, y 160/2012, de 20 de septiembre, FJ 7)”.

La búsqueda del término de comparación adecuado que sirva para dar base a la queja de trato desigual obtiene respuesta esclarecedora en la doctrina constitucional ya en la STC 148/1.986, de 25 de noviembre. Se parte en la misma de la premisa de que solo cabe preguntarse por la fundamentación constitucional de una diferencia normativa cuando la singularización entre categorías personales se realiza en la misma disposición cuestionada, y no, en cambio, cuando dicha singularización se ha producido ya con anterioridad mediante una diversificación entre diferentes regímenes jurídicos y la nueva norma lo que viene a establecer es una regulación diversa para supuestos de hecho comprendidos en cada uno de dichos distintos regímenes jurídicos.

El principio genérico de igualdad constitucional de los artículos 14 y 23 CE no constituye un instrumento de igualdad material entre sujetos de derecho, sino un mecanismo de control de racionalidad y ausencia de arbitrariedad en aquellas medidas de los Poderes Públicos que, partiendo de un sustrato de igualdad introducen diferenciaciones entre sujetos jurídicos.

ARTÍCULOS

Nulidad objetiva del despido de las trabajadoras embarazadas e indemnización de daños y perjuicios

Un comentario a la STS de 12 de diciembre de 2023, rcud.: 5556/2022

Carlos Villarino Moure

Magistrado Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sala Social Especialista en el orden jurisdiccional social

1. Introducción: Interés de la sentencia a comentar

La cuestión a analizar¹ es la posibilidad o no de una indemnización de daños y perjuicios en los supuestos de nulidad objetiva del despido por embarazo -art. 55.5 b) ET o 53.4 b) ET-, en especial en aquellos casos en los cuales no existen indicios de que la empresa haya tenido conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora².

A tal efecto, partiremos del comentario a la STS de 12 de diciembre de 2023, rcud.: 5556/2022³, en la cual el Tribunal Supremo, en principio, cerró la controversia existente

¹ Este breve comentario a la STS 12-12-23, rcud.: 5556/2022 tiene su origen en el caso práctico elaborado para mi participación, en el mes de septiembre de 2024, en el curso de “Actualización de la formación continua con perspectiva de género” (FD24119) del CGPJ, así como en las interesantes aportaciones realizadas por las compañeras y los compañeros de la Comisión Social de JJpD.

² Si existiesen indicios del conocimiento por la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora, el derecho a la indemnización de daños y perjuicios podría derivar de la aplicación ordinaria -como en cualquier supuesto de vulneración de derechos fundamentales o discriminación- de los arts. 96.1 y 181.2 LRJS.

³ ECLI:ES:TS:2023:5502

a nivel de los Tribunales Superiores⁴, al entender que, en el supuesto de un despido calificado con nulidad objetiva por embarazo, la indemnización de daños y perjuicios sólo procede si existen indicios no desvirtuados de un móvil discriminatorio, por cuanto en otro caso no existiría discriminación.

2. Argumentos y posición del Tribunal Supremo

El caso resuelto en la STS de 12 de diciembre de 2023 consistía en el despido disciplinario de una trabajadora embarazada, cuya improcedencia fue reconocida por la empresa, habiendo declarado el Juzgado de lo Social la nulidad objetiva de la decisión extintiva (art. 55.5 b) ET), pero rechazando la indemnización de daños y perjuicios. En el juicio, se probó que la empleadora había conocido el embarazo después de la entrega de la carta, y no se acreditó causa alguna para el despido. El TSJ desestimó el recurso de la trabajadora, en el cual solicitaba una indemnización de daños y perjuicios.

El Tribunal Supremo, en la citada STS 12-12-23, desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmando la denegación de la indemnización de daños y perjuicios resuelta en la instancia y en suplicación. Los argumentos del Tribunal Supremo a tal efecto fueron, en síntesis, los siguientes:

1º) El criterio jurisprudencial que sienta el Tribunal Supremo es claro (FFJJ 3º y 4º), y parte de la distinción entre los supuestos de nulidad objetiva por embarazo (en el despido disciplinario art. 55.5 b) ET) y de nulidad por causa de discriminación (art. 55.5 ET, párrafo primero).

En el caso de la nulidad objetiva por embarazo se establece una garantía objetiva y automática de nulidad a efectos de la calificación del despido, con dispensa de la carga de acreditar indicio alguno sobre la discriminación o la vulneración de derechos fundamentales, y, entre ellos, que el empresario tenía conocimiento del embarazo. Pero, dado que no constan tales indicios de discriminación o vulneración de derechos fundamentales, la contrapartida es que no procede la indemnización por daños y perjuicios derivados de una discriminación de la cual no se habrían aportado indicios. En resumidas cuentas, el TS viene a señalar que, no concurriendo indicios de discriminación, no existe la misma aunque se aplique la nulidad objetiva del despido por embarazo, y, por ello, no procede la indemnización por daños morales (FJ 5º-1, *in fine*).

Por el contrario, en el supuesto de la nulidad del despido por causa de discriminación -art. 55.5 ET, párrafo primero-, acreditados tales indicios de un móvil discriminatorio, y no desvirtuados los mismos por la empresa (arts. 96.1 y 181.2 LRJS), sí procedería la condena a una indemnización por daños y perjuicios, en especial por daño moral (art. 183.1 LRJS).

⁴ A nivel de Tribunales Superiores cabe citar, entre otras: En contra del reconocimiento de la indemnización por daños morales, en supuestos de nulidad objetiva donde no se ha acreditado el conocimiento por la empresa de la situación de embarazo: STSJ de Cataluña de 21 de junio de 2021, rec.: 1926/2021 - ECLI:ES:TSJCAT:2021:6314; y STSJ de Castilla León de 18 de noviembre de 2015, rec.: 2005/2015 - ECLI:ES:TSJCL:2015:5512. Y, a favor del reconocimiento de la indemnización en tales supuestos: STSJ del País Vasco de 12 de junio de 2018, rec.: 1028/2018 - ECLI:ES:TSJPV:2018:1950; STSJ del Madrid de 18 de junio de 2021, rec.: 286/2021 - ECLI:ES:TSJM:2021:6859; y STSJ de Galicia de 11 de diciembre de 2023, rec.: 3418/2023 - ECLI:ES:TSJGAL:2023:8420.

2º) Sentado el criterio jurisprudencial señalado, el TS hace aplicación del mismo al caso concreto, y, a tal efecto, parte de que:

- a. *“no existen indicios de que el despido tuviera como móvil la discriminación por el hecho del embarazo de la mujer ni por cualquier otra causa prohibida”* (FJ 5º).
- b. Además, existen elementos que apuntan a que el móvil no fue la discriminación por embarazo (FJ 5º), tales como: (b1) *“la empresa se enteró del embarazo de la trabajadora en el momento de la entrega de la carta de despido”*; y (b2) el despido *“coincidió con el de otros cinco trabajadores”*.

A partir de tales premisas concluye el TS que la discriminación es *“inexistente”* (FJ 5º), descartando la indemnización por daño moral solicitada por la trabajadora. Y, en definitiva, circunscribiendo los efectos de la nulidad objetiva del despido por embarazo (art. 55.5 b) ET) a la readmisión y condena a los salarios dejados de percibir, pero sin indemnización de daños y perjuicios.

3. Discusión crítica de los argumentos del Tribunal Supremo

Como hemos visto, en la sentencia comentada el TS vincula la posibilidad de indemnizar el daño moral, en el supuesto de nulidad objetiva del despido por embarazo (art. 55.5. b) ET), a que existan indicios no desvirtuados de discriminación o de vulneración de derechos fundamentales, en aplicación, por tanto, de las reglas generales de carga probatoria en tales supuestos (arts. 96.1 y 181.2 LRJS). De esta manera la *“garantía reforzada”* (FJ 3º) que supone la nulidad objetiva del despido estaría limitada a su calificación como nulo, pero sin alcanzar a la posible indemnización de daños y perjuicios, en especial del daño moral que, en supuestos de nulidad por causa de discriminación -por tanto, con aportación de los correspondientes indicios-, la jurisprudencia sí ha derivado de manera automática de la existencia de discriminación o vulneración de derechos fundamentales (art. 183.1 LRJS y, por todas, STS 20 de abril de 2022, rcud.: 2391/2019⁵, donde el TS recuerda que *“los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental”*).

Con el máximo respeto a la razonada sentencia del TS, lo cierto es que la argumentación de la misma podría plantear algunas dudas, en especial si atendemos a las especiales circunstancias que conlleva la relación del despido y de la situación de embarazo, y a los condicionantes culturales, sociales y personales que tal situación comporta, todavía hoy, en el ámbito laboral. A tal efecto, procede realizar las siguientes consideraciones:

1º) Parecería en apariencia contradictoria la argumentación de la sentencia del TS comentada. Y es que, por un lado, reconoce que la nulidad objetiva del despido por embarazo (art. 55.5 b) ET) supone una *“garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas”*, y que *“la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios”* (FJ 3º). Así como que esa nulidad objetiva supone *“una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio*

alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario tenía conocimiento del embarazo” (FJ 3º). Pero, por otro lado y como hemos visto, el TS circunscribe, en la interpretación que realiza del art. 55.5 b) ET, esa “*tutela más enérgica*” o “*reforzada*” únicamente a la calificación del despido como nulo, pues sigue exigiendo, para derivar una indemnización por daños morales, que la trabajadora aporte indicios de discriminación.

Con otras palabras, por un lado el Tribunal Supremo reconoce que la nulidad objetiva del art. 55.5 b) ET se fundamenta en una finalidad reforzada de combatir la discriminación; pero, por otro lado y en contradicción con ello, sienta el criterio general de que, en el caso de la nulidad objetiva del despido, no hay discriminación a efectos de la indemnización del daño moral si no se aportan indicios de la misma.

2º) El criterio sentado por el TS en la sentencia comentada, por tanto, por un lado afirma la garantía “*más enérgica*” de la nulidad objetiva del despido por embarazo con fundamento en la finalidad de combatir los despidos discriminatorios por embarazo; pero, por otro lado, dificulta la tutela reparadora íntegra, en tanto vincula la indemnización de daños morales a mayores exigencias que las requeridas para la nulidad objetiva del despido.

Esas mayores exigencias -que se aporten indicios de discriminación para la indemnización del daño moral- presuponen, por lo general, un requisito implícito, como es que la trabajadora embarazada aporte indicios de que la empresa tenía conocimiento de la situación de embarazo. Y es que el indicio fundamental en una discriminación directa por embarazo vendría a ser, justamente, el probable conocimiento empresarial de tal situación de embarazo. Con ello, la sentencia del TS que comentamos, parecería que incurre en una segunda contradicción en su argumentación, pues al tiempo que afirma que la situación de embarazo “*pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener -legítimamente- preservado del conocimiento ajeno*”, viene a exigir, para derivar una indemnización por daños morales, que se aporten indicios de discriminación por embarazo, para lo cual de ordinario el indicio fundamental será el previo conocimiento empresarial de tal situación, a todo lo cual se suma la “*dificultad probatoria*” (FJ 4º) de esa circunstancia, como el propio TS reconoce. Es decir, el criterio sentado por la sentencia del TS comentada no favorece la posibilidad de que la trabajadora embarazada obtenga una tutela íntegra, también reparadora, y a la vez salvaguarde su derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE), en tanto decida no hacer pública su situación de embarazo.

3º) Por otro lado⁶, cabe indicar que el art. 8 LO 3/2007, señala que: “*Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*”. Este art. 8 exige sólo una relación (“*relacionado con*”) entre el trato desfavorable y el embarazo. Y ello sin que la norma prevea que esa relación pase por una intencionalidad o una singular motivación empresarial anudada al embarazo. La *relación* a que se refiere el art. 8 citado parece que podría ser, en consecuencia, no únicamente a título de dolo, sino también de imprudencia, así como

⁶ Así lo recuerda, por ejemplo, la STSJ de Galicia de 11 de diciembre de 2023, rec.: 3418/2023 - ECLI:ES:TSJGAL:2023:8420. Tomamos los argumentos a partir de los cuales elaboramos los puntos 3º a 5º de este comentario de los reflejados en la citada sentencia, en especial en su FJ 2º, aps. 3.2 y siguientes.

la simple conexión causal entre el despido sin causa y el daño moral que el mismo produce. Por tanto, despedir sin causa lícita a una trabajadora embarazada -incluso si el embarazo se desconoce por el empresario- caería, con el art. 8 citado, bajo los supuestos de la discriminación directa por razón de sexo. Y, siendo esto así, resulta difícil afirmar, como viene a hacer la sentencia del Tribunal Supremo comentada (FJ 5º), que no existe discriminación por el hecho de no concurrir indicios de un móvil discriminatorio. Pues, como he intentado explicar, el art. 8 LO 3/2007 viene a establecer un vínculo, entre el trato desfavorable (despido) y el embarazo, más amplio que el móvil o ánimo discriminatorio por parte del empleador.

A mayor abundamiento, para el supuesto de que no se comparta esta interpretación del art. 8 LO 3/2007, en todo caso el despido sin causa de una trabajadora embarazada, incluso sin conocimiento del empresario, podría tener encaje en el supuesto de discriminación indirecta por razón sexo del art. 6.2 LO 3/2007. Un despido en tales circunstancias vendría a comportar una actuación ilícita aparentemente neutra -el despido sin causa de personas trabajadoras-, pero que pone a personas de un sexo en “*desventaja particular con respecto a personas del otro*”, en tanto que, en principio, sólo las mujeres pueden padecer el perjuicio que conlleva ser despedidas estando embarazadas.

4º) En relación con ello, la sentencia del TS comentada parece vincular la existencia del daño moral de la trabajadora embarazada despedida sin causa a la intención de la empresa de discriminar o, al menos, al conocimiento empresarial de la situación de embarazo. Sin embargo, elude sopesar, por un lado, que la trabajadora embarazada, en el supuesto abordado, es objeto de una decisión empresarial contraria a derecho (un despido sin causa lícita) en unas circunstancias vitales de especial significación personal (embarazo), y, por tanto, con un daño moral adicional al propio de toda decisión de despido sin causa.

A este respecto, cabe recordar que, por ejemplo, la STC nº 119/2021 no exige un especial ánimo de discriminar o intención lesiva para que concurra una vulneración de derechos fundamentales, sino que, por el contrario, el TC objetiva el perjuicio. De modo que lo necesario es que “*quede probado que el factor protegido estuvo en la base del perjuicio o minusvaloración laboral sufrido por la mujer trabajadora*”, siendo suficiente “*la objetividad del perjuicio*”. De lo cual se sigue que no es exigible el conocimiento empresarial de la situación de embarazo para que exista una discriminación, y por tanto para que haya lugar a la indemnización del daño moral asociado.

5º) Por último, la sentencia del TS comentada recuerda, en el FJ 3º, que la introducción en nuestro ordenamiento jurídico de los supuestos de nulidad objetiva por embarazo derivó de la necesidad de transposición de diversas normas de la UE, entre ellas la Directiva 92/85. En relación con ello, cabe recordar que la STJUE de 22 de febrero de 2018 (C-103/2016) viene a señalar (ap. 62-66) el riesgo físico y psíquico que comporta un despido para una trabajadora en situación de embarazo. Y tal riesgo físico y psíquico, por ejemplo el desasosiego vinculado con el hecho de haber sido despedida durante una situación vital de singular relevancia, no parece estar vinculado de modo exclusivo con el hecho de que el empresario tenga un ánimo de discriminar o con que conozca la situación de embarazo, sino que es un riesgo -y por tanto un daño al menos moral, por la intranquilidad asociada al mismo- anudado con la situación objetiva de embarazo.

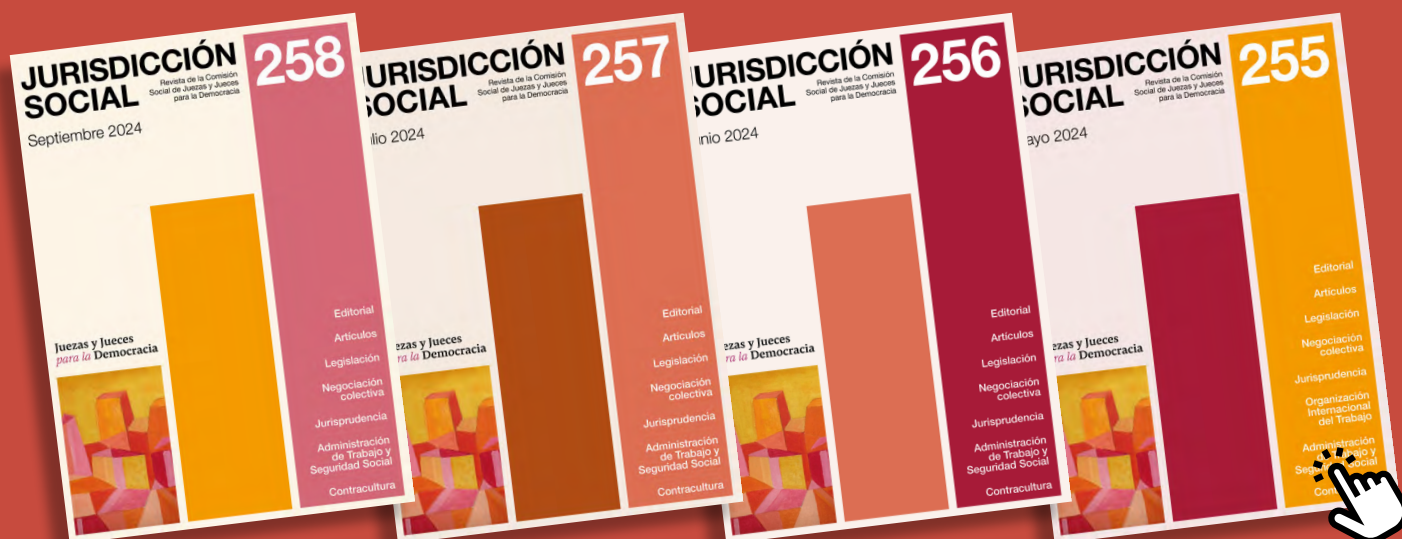
A la vista de lo expuesto, el daño moral debería ser indemnizado una vez que la decisión empresarial es calificada como nula, sin exigencias indiciarias adicionales. Pues, con otras palabras, requerir esas exigencias adicionales, como es que se aporten indicios de discriminación para indemnizar el daño moral en el supuesto analizado, comporta subjetivizar en relación con la motivación o conocimiento empresarial un perjuicio para la trabajadora que es, por sí mismo, objetivo.

En definitiva, el conocimiento empresarial de la situación de embarazo, o el ánimo de discriminar, acaso podrían determinar un mayor daño moral; pero la ausencia de ese conocimiento e intención por parte de la empleadora no excluye el daño moral -adicional al propio de todo despido sin causa lícita- que padece la trabajadora embarazada en tales circunstancias.

4. Conclusiones

Conforme a lo señalado, me parece que concurren argumentos suficientes para que no se dé por cerrado, a pesar de la importante y razonada sentencia del TS comentada, el debate en torno a la posibilidad de indemnizar, sin necesidad de elementos indiciarios adicionales, el daño moral en el supuesto de nulidad objetiva del despido por embarazo. La reconsideración del criterio recogido en la sentencia del TS comentada encontraría acaso acomodo en la llamada perspectiva de género que ha de conducir la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (arts. 4 y 15 LO 3/2007). Asimismo, la posición aquí defendida podría ser la interpretación del art. 55.5 b) ET, en relación con las restantes normas citadas, que protegería con mayor eficacia a las trabajadoras embarazadas, y por ello preferible con el art. 7 Ley 15/2022.

Accede a todos nuestros números a través de la web



ESTATAL Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Real Decreto-ley 5/2024, de 22 de octubre, por el que se modifica la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal, para adoptar medidas urgentes relativas al régimen jurídico aplicable a la Corporación RTVE. [Ir a texto](#)

Real Decreto 1086/2024, de 22 de octubre, 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 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. [Ir a texto](#)

Real Decreto 914/2024, de 17 de septiembre, por el que se establecen dos cualificaciones profesionales de las familias profesionales Actividades Físicas y Deportivas; y Fabricación Mecánica, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de diversas familias profesionales. [Ir a texto](#)

Real Decreto 917/2024, de 17 de septiembre, por el que se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Hostelería y Turismo; Imagen Personal; Informática y Comunicaciones; Seguridad y Medio Ambiente; Servicios Socio-culturales y a la Comunidad; y Textil, Confección y Piel, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. [Ir a texto](#)

Real Decreto 1014/2024, de 1 de octubre, por el que se nombran Magistrados y Magistradas a los Jueces y Juezas a quienes corresponde la promoción por el turno de antigüedad. [Ir a texto](#)

Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025. [Ir a texto](#)

Orden ISM/1137/2024, de 15 de octubre, por la que se modifica la Orden ISM/680/2022, de 19 de julio, por la que se desarrolla la gestión del sistema de acogida de protección internacional mediante acción concertada. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 4 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se publica la relación de fiestas locales de los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025. [Ir a texto](#)

Resolución de 11 de octubre de 2024, del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, por la que se aprueba y da publicidad a los formularios de solicitud de mediaciones laborales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. [Ir a texto](#)

Canarias

DECRETO 143/2024, de 16 de septiembre, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2025, y se abre plazo para fijar las fiestas locales. [Ir a texto](#)

Cantabria

Decreto 75/2024, de 26 de septiembre de 2024, por el que se crea el Consejo de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir a texto](#)

Decreto 74/2024, de 26 de septiembre, por el que se regula el reconocimiento, la renovación, la modificación y la extinción de la condición de familia numerosa y de la tarjeta acreditativa en la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir a texto](#)

Castilla y León

LEY 8/2024, de 16 de septiembre, por la que se garantiza la prestación de los servicios autonómicos esenciales en la Comunidad de Castilla y León. [Ir a texto](#)

ORDEN FAM/1015/2024, de 11 de octubre, por la que se modifica la Orden FAM/537/2023, de 24 de abril, por la que se aprueban las bases por las que se regula la acción concertada del servicio de estancias diurnas en los centros dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León. [Ir a texto](#)

ORDEN FAM/1008/2024, de 8 de octubre, por la que se modifica la Orden FAM/1056/2007, de 31 de mayo, por la que se regulan los baremos para la valoración de solicitudes de ingreso y de traslados en centros residenciales y en unidades de estancias diurnas para personas mayores dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y a las plazas concertadas en otros establecimientos. [Ir a texto](#)

Galicia

ORDE do 30 de setembro de 2024 mediante a cal se modifica a Orde do 21 de outubro de 2019 pola que, ao abeiro do establecido no artigo 16.3 da Lei orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo, se procede ao establecemento de dous comités clínicos na Comunidade Autónoma de Galicia e se regula a súa composición, constitución, réxime de funcionamento e coordinación. [Ir a texto](#)

CORRECCIÓN DE ERROS. Orde do 17 de setembro de 2024 pola que se establecen os domingos e festivos en que se autoriza a apertura de establecementos comerciais durante o ano 2025. [Ir a texto](#)

La Rioja

Decreto 31/2024, de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto 31/2011, de 29 de abril, por el que se aprueba la Cartera de servicios y prestaciones del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales. [Ir a texto](#)

Navarra

LEY FORAL 12/2024, de 30 de septiembre, por la que se establece el sistema de carrera profesional del personal sanitario adscrito al Departamento de Salud y sus organismos autónomos, excluidos personal facultativo especialista, otro personal facultativo sanitario y personal diplomado sanitario. [Ir a texto](#)

LEY FORAL 13/2024, de 30 de septiembre, por la que se modifica el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. [Ir a texto](#)

DECRETO FORAL 87/2024, de 25 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Tribunal Administrativo de Navarra. [Ir a texto](#)

Euskadi

RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2024, del Ararteko, por la que se aprueba el Código de valores y principios éticos del ararteko, la adjuntía y el personal de la institución del Ararteko. [Ir a texto](#)

ORDEN 10 de septiembre de 2024, del Consejero de Salud, por la que se desarrolla el Decreto 34/2012, de 6 de marzo, de ordenación del sistema de formación sanitaria especializada en la Comunidad Autónoma del País Vasco, relativa a la convocatoria y solicitudes del procedimiento de acreditación de tutores y tutoras principales. [Ir a texto](#)

NORMA FORAL 3/2024, de 13 de septiembre, de modificación de la Norma Foral 15/1994, de 23 de noviembre, reguladora del Fondo Foral de Financiación Municipal. [Ir a texto](#)

Valencia

Ley 5/2024, de 26 de julio, de Concordia de la Comunitat Valenciana. [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la Ley 3/2024, de 27 de junio, de modificación de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana. [Ir a texto](#)

DECRETO 131/2024, de 1 de octubre, del Consell, por el que se modifica el Decreto 30/2020, de 28 de febrero, del Consell, de regulación del Consejo Valenciano de Responsabilidad Social. [Ir a texto](#)

ORDEN 2/2024, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Sanidad, por la que se aprueba el reglamento de orden interno de la Comisión de Garantía y Evaluación de la Comunitat Valenciana establecida en la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia. [Ir a texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la 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](#)

Legitimación democrática del Poder Judicial

Reclamamos todos aquellos medios complementarios que lleven a la legitimación democrática del Poder Judicial.



ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 10 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. [Ir a texto](#)

Resolución de 30 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de La Vanguardia Ediciones, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, para el período 2023-2025. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Continental Rail, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Stellantis & You, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de 2024 del VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Asturias

Resolución de 18 de septiembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias número 6/2023, relativa al convenio colectivo de sector Empleados de Fincas Urbanas en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 18 de septiembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo parcial relativo a la revisión salarial para los años 2023 y 2024 del convenio colectivo de sector Empleados Fincas Urbanas del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 18 de septiembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector Industria del Metal del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 20 de septiembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias (FASAD), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Illes Balears

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu del sector del transport discrecional de

viatgers per carretera de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de 6 de setembre de 2024 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000855011982). [Ir a texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, por el que se aprueba la contribución empresarial al Plan de Pensiones sectorial para el año 2024. [Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2024-2027. [Ir a texto](#)

Castilla La Mancha

Resolución de 02/10/2024, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se acepta el depósito y se dispone la publicación del acuerdo por el que se adecúa a la legislación vigente el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [NID 2024/7929]. [Ir a texto](#)

Catalunya

RESOLUCIÓ EMT/3644/2024, de 8 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària de Seguiment de l'Acord comú dels empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (núm. 79100015072015). [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/3547/2024, de 17 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu per a les empreses comercials de serveis d'empaquetats, enfaixat i qualsevol altra manipulació de productes propietat de tercers. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/3564/2024, de 27 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994). [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/3326/2024, de 2 d'agost, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2023-2025. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/3326/2024, de 2 d'agost, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2023-2025 (codi núm. 79000815011994). [Ir a texto](#)

Extremadura

Resolución de 15 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, SA, con su personal adscrito a la planta de tratamiento de Navalmoral de la Mata. [Ir a texto](#)

Resolución de 15 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura 2024-2026". [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Transportes Urbanos de Badajoz, SA". [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de septiembre de 2024, 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 10 de julio de 2024, en la que se aprueba la modificación del artículo 48 del Convenio Colectivo del sector "Transporte de viajeros por carretera de la provincia de Badajoz" a los efectos de aprobar las tablas salariales para el año 2024. [Ir a texto](#)

Galicia

RESOLUCIÓN do 6 de agosto de 2024, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do acordo de convenio colectivo de Financiera Maderera, S.A. (Finsa). [Ir a texto](#)

La Rioja

Resolución 41/2024, de 17 de octubre, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Promotores de Medios Riojanos, SA, para los años 2024 a 2026. [Ir a texto](#)

Madrid

Resolución de 18 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación de diversos artículos del Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (Personal Docente y de Investigación). [Ir a texto](#)

Navarra

RESOLUCIÓN 127C/2024, de 23 de julio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Industrias de la Madera. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN 146C/2024, de 28 de agosto, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Protocolo de prevención ante circunstancias climatológicas extremas a anexar al Convenio Colectivo Agropecuario. [Ir a texto](#)

Euskadi

ACUERDO de 11 de junio de 2024, del Consejo de Gobierno de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, por el que se ratifica el Acuerdo de mínimos de 10 de junio de 2024, de la Mesa Negociadora del personal docente e investigador funcionario sobre medidas especiales para la jubilación del personal de la UPV/EHU. ERABAKIA, 2024ko ekainaren 11koa, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko Gobernu Kontseiluarena: irakasle, ikertzaile funtzionarien Negoziatio Mahaia 2024ko ekainaren 10ean hartutako gutxienezko akordioa berresteko dena, UPV/EHUko langileen erretirorako neurri bereziei buruzkoa. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza (código de convenio número 86002115012003). [Ir a texto](#)

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo sectorial de Intervención Social de Bizkaia. [Ir a texto](#)

JURISPRUDENCIA

**TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

TRIBUNAL SUPREMO

**TRIBUNAL SUPERIOR
DE JUSTICIA**

**TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA**

**TRIBUNAL EUROPEO DE
DERECHOS HUMANOS**

Tribunal Constitucional

LIBERTAD DE EMPRESA

STC 112/2024. [Ir a texto](#)

Cuestión de inconstitucionalidad 3263-2023. Planteada por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en relación con el artículo 2.2 del Decreto-ley del Gobierno de las Illes Balears 1/2019, de 22 de febrero, de medidas urgentes sobre la explotación y el control de la actividad de alquiler de vehículos con conductor y otras medidas en materia de transportes terrestres.

Libertad de empresa: nulidad del precepto legal que introduce la exigencia de un lapso de treinta minutos de antelación mínima entre la contratación telemática y la prestación del servicio de alquiler de vehículos con conductor.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STC 116/2024. [Ir a texto](#)

Recurso de amparo 6144-2021. Promovido por la Asociación Agreal Luchadoras de España respecto de las resoluciones dictadas por las salas de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional en proceso especial de derechos fundamentales.

Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción y acceso al recurso): resoluciones judiciales que inadmitieron, motivadamente y con

fundamento en Derecho, la demanda y el posterior recuso de casación frente a la pretendida inactividad la administración sanitaria en relación con el denominado “síndrome por Agreal” y los daños ocasionados por este fármaco.

Tribunal Supremo

ACCIDENTE DE TRABAJO

STS 17-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4558/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4558

No de Recurso: 4401/2021

No de Resolución: 1141/2024

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Accidente de trabajo: Fecha de efectos. La fecha en la que deben fijarse los efectos económicos derivados del procedimiento judicial de determinación de contingencia de la prestación de incapacidad temporal, reconocida en vía administrativa por enfermedad común y calificada como derivada de accidente de trabajo en el proceso judicial, es la de los tres meses anteriores a la presentación de la solicitud de determinación de contingencia.

COMPLEMENTO APORTACION DEMOGRAFICA

STS 13-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4499/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4499

No de Recurso: 2616/2023

No de Resolución: 1130/2024

CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Complemento de maternidad por aportación demográfica: Prescripción y prohibición de discriminación. n el supuesto litigioso, era extremadamente difícil que el beneficiario pudiera ejercitar su derecho en la fecha de reconocimiento de la pensión de jubilación, lo que provocó la demora en la

reclamación. La citada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2023, C-113/22, explica que el respeto del principio de igualdad solo puede garantizarse concediendo a las personas de la categoría desfavorecida las mismas ventajas de las que disfrutaban las personas de la categoría privilegiada. Se deben compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos.

Esa igualdad solo puede garantizarse reconociendo al actor el derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica con efectos económicos desde la fecha de su pensión de jubilación. Las normas del Derecho nacional que regulan la prescripción no pueden impedir que se restablezca la igualdad de trato.

La forma de cumplir el principio de igualdad es tratar a la persona discriminada de igual manera. Si el beneficiario hubiera sido una mujer, cuando solicitó la pensión de jubilación le hubieran reconocido el complemento de maternidad por brecha de género con la misma fecha de efectos económicos de la pensión. La interpretación del Derecho nacional de un modo conforme con el Derecho de la Unión Europea para preservar su efectividad, tal y como impone el principio de primacía, obliga a reconocer la misma fecha de efectos al complemento reclamado por el varón discriminado.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4582/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4582
No de Recurso: 226/2022
No de Resolución: 1160/2024
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Complementos extrasalariales: derecho que asiste a los trabajadores

afectados por el conflicto, en los viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique el centro de trabajo, a percibir la dieta o media dieta según corresponda, así como el gasto realizado en kilometraje, cuando el desplazamiento se realice en vehículo puesto a disposición por el propio trabajador.

No puede acogerse la posición del recurrente cuando mantiene que „si bien se excluye la compensación de las dietas nada dice sobre gastos por lo que dicho concepto extrasalarial debe ser absorbido y compensado“ ya que, como se ha indicado, la absorción y compensación prevista en el artículo 26.5 ET no es posible cuando uno de los conceptos retributivos que interviene en la operación es inabsorbible por su propia naturaleza, cual ocurre cuando se trata de un complemento no salarial (STS de 17 de enero de 2013, Rec. 1065/2012), en nuestro supuesto, los gastos por kilometraje.

CONDICION MAS BENEFICIOSA

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4578/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4578
No Recurso: 203/2022
No Resolución: 1159/2024
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Condición más beneficiosa: se reconoce el derecho a que los 15 minutos de descanso que realizan los auxiliares de servicios en los centros comerciales Carrefour, trabajadores todos ellos de Sureste Facility Services S.L. tenga la consideración de trabajo efectivo y ello desde el 1 de noviembre de 2021 fecha en que la demandada fue adjudicataria del servicio en los Carrefour de Comunidad Valenciana“, estimando dichas pretensiones, previo rechazo de las excepciones planteadas por

el demandado de inadecuación de procedimiento y caducidad de la acción.

CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA

STS 11-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4524/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4524

No de Recurso: 115/2023

No de Resolución: 1064/2024

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Contratos de duración determinada: la actora, que ha obtenido una sentencia favorable, reconociendo la vulneración del derecho a la igualdad retributiva derivada de la percepción de un salario inferior al establecido en el convenio por haber sido contratada temporalmente al amparo de un programa de subvención a la contratación convocado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), tiene derecho a una indemnización de daños y perjuicios derivados de dicha vulneración, cuantificada en la diferencia retributiva que no ha percibido.

STS 19-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4577/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4577

No de Recurso: 5841/2022

No de Resolución: 1152/2024

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Contratos de duración determinada: en el proceso de tutela de derechos fundamentales, por discriminación retributiva, es posible reclamar una indemnización de daños y perjuicios, consistente en las diferencias salariales dejadas de percibir por el trabajador a consecuencia de ese trato discriminatorio.

La sentencia recurrida ha vulnerado la doctrina invocada al negar que pueda re-

clamarse la reparación del daño material que la vulneración del derecho fundamental ha provocado y que, en este supuesto, se identifica con las diferencias retributivas que los demandantes hubieran percibido y con las que se repara de forma efectiva el derecho a la igualdad retributiva -lucro cesante- que la sentencia recurrida ha dejado sin efecto, a pesar de mantener la existencia de aquella vulneración.

CONTRATO DE TRABAJO

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4600/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4600

No de Recurso: 5766/2022

No de Resolución: 1154/2024

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Contrato de trabajo: la mercantil UVESA es la verdadera empleadora de quienes prestan servicios en sus instalaciones bajo la formal condición de socios cooperativistas de SERVICARNE S.COOP, conforme al acuerdo de subcontratación de servicios formalizado entre ambas entidades.

La esencia de cualquier cooperativa de trabajo asociado consiste en poner en común el esfuerzo y el trabajo de los socios que la integran, la cooperativa debe disponer de una estructura organizada que les ofrezca servicios específicos y directamente relacionados con la actividad cooperativizada que constituye su objeto, más allá de los genéricos de gestión y tramitación de documentos que puede realizar cualquier gestoría externa.

No es difícil visualizar la obligada calificación como relación laboral de la prestación de servicios que pudiese desarrollar un trabajador individualmente contratado como autónomo por la empresa titular de un matadero, que preste servicios en sus instalaciones usando toda la infraestructura

material de la empresa y únicamente aporte la mano de obra y pequeños útiles como el cuchillo o la ropa de trabajo, que compra además a la propia empresa.

Y no puede alterar esa calificación jurídica la circunstancia de que esa misma actividad sea realizada, no por un autónomo a título individual, sino por una colectividad de trabajadores autónomos agrupados bajo la forma de cooperativa de trabajo asociado, cuando esa cooperativa carece en realidad de cualquier estructura que ofrezca servicios y utilidades directamente vinculados con la actividad productiva cooperativizada, en este caso, la industria cárnica.

Los socios cooperativistas son trabajadores autónomos. Lo que permite fórmulas de colaboración legales y ajustadas a derecho entre las cooperativas de trabajo asociado y sus empresas clientes, sin que éstas últimas asuman la condición de empleadores, es el hecho de que la constitución de la cooperativa supone la articulación de una estructura de funcionamiento en el mercado mediante la que los socios organizan y ponen en común servicios específicos para el mejor desarrollo y ejercicio de su actividad como autónomos.

Si la cooperativa carece absolutamente de estas estructuras destinadas específicamente al desarrollo, mejora y apoyo a los socios en el desempeño de la actividad económico cooperativizada, no es entonces una verdadera cooperativa de trabajo asociado.

Tal y como cabalmente ocurre con Servicarne, cuando los únicos servicios que realmente presta a sus socios vienen a ser los propios y genéricos de cualquier gestoría dedicada a la tramitación y gestión de la documentación del trabajador autónomo, sin ofrecer ninguna otra clase de prestaciones directamente vinculadas con el desarrollo y desempeño de actividades en la industria cárnica.

CONVENIOS COLECTIVOS

STS 12-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4503/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4503
No de Recurso: 267/2022
No de Resolución: 1102/2024
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Convenio colectivo: impugnación por lesividad: se declaran nulas por lesividad las previsiones del punto 11, anexo IV del IV Convenio colectivo de Air Europa y los tripulantes técnicos de vuelo (BOE 24-10-2017 y 14-10-2021), atinentes a la preferencia de los copilotos de Air Europa al acceso a las plazas vacantes que se produzcan para la suelta de comandantes en AEA Express cada vez que haya una vacante de comandante, frente a los solicitantes de Aeronova o cualquier otro candidato,

DESEMPLEO

STS 11-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4511/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4511
No de Recurso: 2494/2023
No de Resolución: 1081/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen: Desempleo: I periodo de percepción de prestaciones de desempleo como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo por un ERTE-Covid no debe computarse como cotizado a efectos de percibir una nueva prestación de desempleo.

STS 15-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4983/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4983
No de Recurso: 3302/2022
No de Resolución: 1187/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Desempleo: el periodo de percepción de la prestación por desempleo no se amplía en el supuesto de que el trabajador esté percibiendo aquella prestación y pase a la situación de incapacidad temporal.

Se comprueba, así, que el párrafo tercero del artículo 283.2 LGSS ha introducido una previsión distinta a las establecidas en el párrafo tercero del artículo 283.1 y en el artículo 284 LGSS.

Y como la aquí aplicable es la previsión del párrafo tercero del artículo 283.2 LGSS (“el período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal”), a ella debemos estar

DESPIDO COLECTIVO

STS 26-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4736/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4736
No de Recurso: 3403/2023
No de Resolución: 1182/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Despido colectivo: deben calificarse de improcedentes y no nulos los despidos de los actores - por no haberse seguido el procedimiento de despido colectivo y haber superado las extinciones de contratos los umbrales del artículo 51.1 ET. la extinción de los contratos temporales (por obra o servicio determinados) de los promotores y asesores de empleo no puede ser tomada en cuenta a los efectos de los umbrales del artículo 51.1 ET, ni, en consecuencia, pueden conducir a la declaración de nulidad, toda vez que no se trata exactamente extinciones debidas a la iniciativa de la entidad empleadora, sino que vienen impuestas por la normativa amparadora de aquellos contratos.

Reitera doctrina: SSTs 1008/2017, de 14 de diciembre (rcud 3610/2015), y 1058/2017, de 21 de diciembre (rcud 3425/2015)

DESPIDO OBJETIVO

STS 11-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4488/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4488
No de Recurso: 1361/2023
No de Resolución: 1071/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Despido objetivo: Nos encontramos con un supuesto de sucesión de plantillas en el que, por aplicación del art. 44 del ET, la empresa Excellence debió haber calculado la indemnización por despido computando también la prestación de servicios en Belgitel. Al no haberlo hecho, se trató de un error inexcusable que conlleva la improcedencia del despido.

STS 25-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4544/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4544
No de Recurso: 2484/2021
No de Resolución: 1171/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Despido objetivo: el contenido de la carta de despido que invoca la causa económica prevista en el artículo 52.c ET debe ser suficiente para cumplir la doble finalidad de informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas del empresario que pueden justificar la extinción de su contrato y de permitirle articular una adecuada defensa, lo que sólo es posible si la referida información es auténtica y completa. Así se ha señalado que el significado de la palabra „causa“ en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla,

el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del artículo 51 ET (al que se remite el artículo 52 c) ET sobre el despido objetivo) las “causas motivadoras” que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota.

Reitera doctrina: STS 251/2022, de 23 de marzo (rcud 3522/2019) STS de 30 de marzo de 2010, rcud. 10568/2009, y fue seguida por otras, como la de 1 de julio de 2010, rcud. 3439/2009, 30 de septiembre de 2010, rcud. 2268/2009 y 19 de septiembre de 2011, rcud. 4056/2010.

STS 26-9-2024. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 3421/2023
No de Resolución: 1183/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Despido colectivo: deben calificarse de improcedentes y no nulos los despidos de los actores - por no haberse seguido el procedimiento de despido colectivo y haber superado las extinciones de contratos los umbrales del artículo 51.1 ET. la extinción de los contratos temporales (por obra o servicio determinados) de los

promotores y asesores de empleo no puede ser tenida en cuenta a los efectos de los umbrales del artículo 51.1 ET, ni, en consecuencia, pueden conducir a la declaración de nulidad, toda vez que no se trata exactamente extinciones debidas a la iniciativa de la entidad empleadora, sino que vienen impuestas por la normativa amparadora de aquellos contratos.

Reitera doctrina: SSTS 1008/2017, de 14 de diciembre (rcud 3610/2015), y 1058/2017, de 21 de diciembre (rcud 3425/2015)

EJECUCION

STS 12-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4568/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4568
No de Recurso: 1787/2022
No de Resolución: 1097/2024
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Ejecución: en ejecución de sentencia dictada en proceso de despido, la indemnización que se ha cuantificado en esa vía ejecutoria, debe verse reducida por los descuentos por IRPF y cuotas de seguridad social que procedan

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4735/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4735
No de Recurso: 22/2023
No de Resolución: 1165/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Excedencia voluntaria: el I Convenio Colectivo del Grupo de empresas AENA no permite que los trabajadores en situación de excedencia voluntaria puedan solicitar el reingreso en cualquier empresa del grupo, sino solo en aquella en la que prestan servicios.

EXTINCION CONTRATO TRABAJO

STS 16-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4726/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4726

No de Recurso: 25/2023

No de Resolución: 1136/2024

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Extinción del contrato de trabajo: es ilícita, por abusiva, la cláusula extintiva incluida en una pluralidad de contratos de trabajo suscritos por la empresa Digitex Informática SLU (en adelante Digitex) con operadores telefónicos con la categoría de teleoperadores.

Esa empresa había establecido un sistema de retribución variable en función de objetivos. Digitex comunicó a los comités de empresa y a las secciones sindicales que todos los contratos de trabajo suscritos a partir del 4 de junio de 2022 incluirían la cláusula extintiva siguiente:

“Ambas partes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1 b) del ET y en virtud de su autonomía contractual (artículo 3.1c del ET), de mutuo acuerdo establecen como motivo válidamente consignado para la resolución del contrato el bajo rendimiento del Trabajador, en TRES meses consecutivos o en CUATRO alternos dentro de un período de SEIS, no alcance el 75 % de la media de producción mensual conseguida por los trabajadores del servicio al que esté adscrito [...]”.

HUELGA

STS 16-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5014/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5014

No de Recurso: 211/2022

No de Resolución: 1199/2024

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Huelga: Esquirolaje interno. Se ha vulnerado el derecho de huelga al ordenar la sustitución de la trabajadora que presenta habitualmente un determinado programa de radio.

INFRACCIONES Y SANCIONES

STS 17-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4727/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4727

No de Recurso: 2669/2021

No de Resolución: 1140/2024

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Infracciones y sanciones: La controversia casacional radica en determinar cómo se computa el plazo de cinco meses de interrupción de las actuaciones probatorias del art. 8.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo que aprobó el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

La notificación del acta de infracción a la empresa no otorga ningún valor añadido a la eficacia de ese acto administrativo. Dicha notificación supone la apertura de la fase de alegaciones de la empresa. La fecha del acta de infracción, con todas las garantías de integridad, debe ser el día final del plazo impuesto a la ITSS para que la dicte. La reforma del art. 20.3 del Real Decreto 928/1998 aprobada por Real Decreto de 3 de agosto de 2021, modificó el día final del expediente sancionador (la fecha de notificación de la resolución) pero no varió la fecha de inicio, que continúa siendo la fecha del acta. De conformidad con la citada doctrina de la Sala Contencioso-administrativa del TS, esa fecha del acta es la que debe tenerse en cuenta respecto de los plazos para la finalización de las actuaciones inspectoras

y su elevación al órgano competente. La tardanza en la notificación de dicha acta de infracción (en la presente litis se notificó a los siete días) tendría relevancia a efectos de la caducidad del expediente administrativo: como regla general, el plazo máximo para resolver estos expedientes es de seis meses computados desde la fecha del acta.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4724/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4724
No de Recurso: 4005/2021
No de Resolución: 1155/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Incapacidad Permanente Total: la demandante no se encuentra en situación de alta o asimilada, a efectos del reconocimiento de la prestación de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común que es objeto del litigio.

La demandante cesó en el RETA en mayo de 2010, sin que desde entonces se hubiere inscrito como demandante de empleo. Lo que no hace hasta el mes de marzo de 2015, coincidiendo con la presentación de la solicitud de incapacidad permanente, cuando no existen razones que de alguna manera pudiere justificar esa circunstancia.

Cinco años ininterrumpidos sin inscripción como demandante de empleo, que evidencian con toda nitidez la clara voluntad de apartarse voluntariamente del mundo laboral. Circunstancias en las que no es posible admitir que acredite el requisito de encontrarse en situación de asimilada al alta en la fecha del hecho causante.

INTERESES PROCESALES

STS 17-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4410/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4410
No de Recurso: 4041/2023
No de Resolución: 1147/2024
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Despido: día inicial del devengo de los intereses procesales del artículo 576 LEC en un supuesto de despido declarado improcedente en la instancia y posteriormente confirmado, cuando la empresa optó por la indemnización desde la primera sentencia y consignó su importe para tramitar el recurso. Se produce desde la fecha de la sentencia de instancia que declaró la improcedencia del despido hasta la de la fecha en que dicha sentencia adquirió firmeza.

JUBILACION

STS 25-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4546/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4546
No de Recurso: 4211/2021
No de Resolución: 1172/2024
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Jubilación: la beneficiaria puede renunciar a una pensión de jubilación anticipada por no haber sido informada debidamente de su cuantía por el funcionario de la entidad gestora. Es cierto que tal posibilidad no está expresamente prevista en la norma; pero tampoco está expresamente prohibida, porque la situación descrita no implica, en modo alguno, una renuncia al derecho a la prestación de jubilación, sino la manifestación de no querer disfrutarla en la cuantía reconocida para solicitarla más adelante cuando, en virtud de los acontecimientos personales posteriores, dicha cuantía pudiera ser más conveniente para

sus intereses. Al respecto, hay que tener en cuenta, por un lado, que la solicitud de jubilación no resulta obligatoria para quienes cumplan la edad ordinaria de jubilación; y, por otro, que el propio sistema permite e, incluso, incentiva la prolongación de la vida activa y, con ello, el retraso en la solicitud de la jubilación.

JURISDICCION

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4552/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4552
No de Recurso: 243/2022
No de Resolución: 1162/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Jurisdicción: es competente el orden jurisdiccional social para conocer de la acción de impugnación de la convocatoria por turno libre del puesto de jefe/a de exposiciones, publicada en la oferta de empleo público del Institut Valencià d'Art Modern (en adelante IVAM) en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (en adelante DOGV) de 11 de abril de 2022.

LIBERTAD SINDICAL

STS 17-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4412/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4412
No de Recurso: 33/2023
No de Resolución: 1144/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Libertad sindical: no se ha vulnerado la libertad sindical de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) por la negativa de la empresa Tasaciones Hipotecarias SAU (anteriormente denominada JLL Valoraciones SA) a proporcionar a los delegados de

la sección sindical de ese sindicato la información que solicitaban.

MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO

STS 25-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4561/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4561
No de Recurso: 269/2022
No de Resolución: 1168/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: MSCT: se confirma la sentencia recurrida, que desestimó la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo interpuesta por el presidente del comité de empresa del centro de Madrid, por estimar la excepción de falta de legitimación activa, al no haber presentado en tiempo y forma aquel presidente el acuerdo previo del comité para interponer la demanda, además de que la demanda se refería a centros distintos al de Madrid.

La sentencia apreció que la posterior adhesión a la demanda por parte de dos sindicatos en el acto del juicio no podía suplir la falta de legitimación del presidente del comité de empresa de Madrid por estar ya caducada la acción.

PERIODO DE PRUEBA

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4741/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4741
No de Recurso: 326/2023
No de Resolución: 1164/2024
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Período de prueba: Falta de validez del periodo de prueba que se ha pactado en el contrato de trabajo con remi-

sión al convenio colectivo: vulneración del derecho a la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba. Despido improcedente.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACION PUBLICA

STS 17-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4739/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4739
No de Recurso: 4248/2021
No de Resolución: 1156/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen: Prestación por cese de actividad: De conformidad con la clara dicción del artículo 17 RDL 8/2020, solo se tiene derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad si quien la solicita ha experimentado un descenso de ingresos superior al 75% (del promedio semestral previo), precisamente, durante el mes inmediatamente precedente al de la fecha de tal petición.

PRESTACION CESE ACTIVIDAD

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4580/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4580
No de Recurso: 239/2022
No de Resolución: 1143/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Personal Laboral Administración Pública: interpretación de los requisitos de permanencia y evaluación de desempeño asociados a la retribución del complemento específico del personal funcionario y su equivalente para el personal laboral del fondo de modernización de los Servicios Públicos establecido en la disposición adicional tercera del convenio colectivo único

para el personal laboral de la Comunidad de Madrid para los años 2021 y 2024, cuya dotación anual es de 10.740.695,56 millones de euros, en relación con el desarrollo aplicativo dado por la Orden de 15 de diciembre de 2021 de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se establecen los criterios para la distribución del Fondo para la Modernización de los Servicios Públicos y la mejora de los niveles de calidad y eficacia en la prestación de los mismos.

Se confirma la sentencia dictada por la Sala Social del TSJ de Madrid, que declara que el informe previsto en el Anexo III de la Orden de 15/12/2021 debe contener una justificación sucinta que impida la indefensión, con desestimación del resto de pretensiones formuladas.

A tal efecto razona que debe primar la interpretación literal de la norma convencional que expresamente dispone qué situaciones interrumpirán el cómputo del año, entre ellas, el concurso de traslado, no siendo arbitraria la exclusión del personal laboral que ha pasado a ser estatuario con fecha de 1 de enero de 2022, al no existir una vinculación jurídica forzosa, a diferencia de lo que postula la parte demandante, por lo que se trataría de una situación de „cambio voluntario de trabajo“ y no de una situación de servicio activo como personal laboral. Resultando lógico que se establezca un plazo mínimo para premiar la experiencia profesional en el puesto.

PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL

STS 18-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4560/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4560
No de Recurso: 95/2022
No de Resolución: 1149/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Prestaciones de Seguridad social: la fecha de efectos económicos que corresponde a un complemento por mínimos cuando existe una primera solicitud que no ha sido resuelta por la Entidad Gestora, presentándose nueva reclamación que concluye con reconocimiento de la prestación, con base en los mismos datos fácticos y jurídicos que soportaban la primera, es de 3 meses anteriores a la primera solicitud

PREVENCION RIESGOS LABORALES

STS 18-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4520/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4520
No de Recurso: 121/2022
No de Resolución: 1151/2024
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Prevención de riesgos laborales: Demanda de conflicto colectivo en materia de prevención de riesgos laborales formulada por la Asociación Profesional Independiente de Fiscales (APIF) contra Ministerio de Justicia, Ministerio Fiscal y Comunidades autónomas. Se interesa que se anule el Manual de Riesgos Laborales para la Administración de Justicia de 2014 y sus modificaciones posteriores; que se establezca que los demandados han incumplido sus obligaciones de prevención de riesgos laborales y que se condene a las demandadas a adoptar un plan de prevención de riesgos laborales para la Fiscalía en el plazo de dos meses y que se encargue a una empresa de reconocido prestigio. La obligación de planificación de la actividad preventiva respecto de los integrantes de la carrera fiscal corresponde al Ministerio de Justicia que es el único demandado con legitimación pasiva. Ninguna previsión normativa exige que los miembros de la carrera fiscal tengan un plan de prevención de riesgos específico distinto del establecido para el personal de

la administración de justicia establecido por el Ministerio. Se confirma la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

STS 25-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4562/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4562
No de Recurso: 1233/2022
No de Resolución: 1175/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Prevención de riesgos laborales: Actividades expuestas a riesgos biológicos. En las actividades expuestas a riesgo biológico que se desempeñan con la posibilidad (u obligación) de adoptar medidas de aseo personal tantas veces como sea necesario carece de sentido realizar una aplicación literal de la pausa de diez minutos prevista por el artículo 7.2 del RD 664/1997.

RECURSO SUPLICACION

STS 25-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4725/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4725
No de Recurso: 809/2022
No de Resolución: 1174/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Recurso de suplicación. Irrecorribilidad de la sentencia de instancia dictada en un proceso sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) pese a reclamarse cuantía superior a 3.000 euros como consecuencia de los perjuicios derivados de la decisión empresarial cuestionada. Doctrina: no cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada. Reitera SSTs 556/2023, de 14 de septiembre (rcud. 2589/2020).

RENTA ACTIVA INSERCIÓN

STS 25-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4584/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4584
 No de Recurso: 2146/2022
 No de Resolución: 1176/2024
 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Renta activa de inserción: A la hora de acceder a la RAI, la condición de demandante de empleo (que el RD 1369/2006 exige se mantenga durante doce meses) queda interrumpida por una salida al extranjero, aunque sea de corta duración, si el solicitante no acredita que obedeció a los motivos tasados en la norma (razones familiares, deberes públicos, búsqueda de empleo) y que su duración se mantuvo dentro de los topes asimismo previstos.

REMINERIA CARBON

STS 11-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4425/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4425
 No de Recurso: 3211/2022
 No de Resolución: 1054/2024
 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Régimen Especial Minería del Carbón: 1o) La edad que permite acceder al complemento de IPT está bonificada para quienes se encuentran incluidos en el RESSMC en términos análogos a lo que sucede respecto de la jubilación.

2º) El EM extiende a quienes desarrollan actividades de minería no carboníferas la aplicación de coeficientes reductores, cuando concurren circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad en similares términos que dicho régimen especial establece.

3º) El RD reitera y clarifica lo anterior: la reducción de la edad de jubilación se aplica a los trabajadores por cuenta ajena de la minería incluidos en el ámbito del citado EM que no pertenezcan al RESSMC.

4º) Las mismas razones que llevan a extender a esos mineros que pertenecen al RGSS la bonificación de edad en materia de jubilación han de conducir a hacer lo propio con la edad de acceso al complemento de IPT.

Es verdad que en otras ocasiones hemos descartado aplicar beneficios de un Régimen Especial a quienes realizan la misma actividad que en él se contempla de forma paradigmática pero, por diversas razones, pertenecen al RGSS. Así sucede, por ejemplo, en la STS 12 marzo 2002 (rcud. 2825/2001), respecto del Régimen Especial del Mar. Pero la expresa previsión del EM justifica (y exige) la solución contraria respecto de la jubilación. Y la analogía, además de la interpretación sistemática, abocan a que se produzca la misma adaptación respecto de la edad de acceso al complemento por IPT, claramente fijada teniendo en cuenta lo que era la ordinaria de jubilación.

SUBROGACION CONVENCIONAL

STS 25-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4571/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4571
 No de Recurso: 938/2023
 No de Resolución: 1177/2024
 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Subrogación convencional: se produjo una sucesión empresarial entre la antigua adjudicataria del servicio de reprografía de la Universitat Roviri i Virgili (en adelante URV): la empresa Canon España SAU (en adelante Canon) y la nueva adju-

dicataria: la mercantil Ricoh España SLU (en adelante Ricoh). La resolución de este pleito exige interpretar el art. 14.3 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020. Esa norma establecía que “[l]a empresa vinculada por este Convenio, que jurisdiccionalmente o de hecho continúe el negocio de otra, se hará cargo de su personal [...]”. Ese convenio colectivo obligaba a que las empresas que continuaban el negocio de otra se hicieran cargo de su personal.

El cambio en la adjudicataria del servicio de reprografía de la citada Universidad supone que la nueva empresa contratista va a continuar el negocio de la antigua adjudicataria, que consiste en el servicio de reprografía que la URV necesita para poder cumplir sus fines docentes e investigadores. Por consiguiente, aunque la nueva contratista utilice su propio material para la prestación del servicio de reprografía, se produjo una sucesión convencional que obliga a que la nueva adjudicataria se subrogue en las relaciones laborales de los seis trabajadores que prestaban ese servicio para la antigua contratista: la norma colectiva obligaba a Ricoh a subrogarse en el contrato de trabajo de la actora

SUCESION DE EMPRESAS

STS 17-9-2024. Ir a texto

Roj: STS 4745/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4745

No de Recurso: 3108/2023

No de Resolución: 1146/2024

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Sucesión de empresas: debe ser condenada solidariamente la Generalitat de Cataluña a las consecuencias jurídicas derivadas del despido improcedente de la trabajadora demandante, en

función de que existe una situación jurídica de sucesión legal de empresas. Al margen de los matices diferenciales que ese precepto contiene respecto al personal docente, lo cierto es que, claramente señala, que todo el personal laboral procedente de los centros que se integran en la red de la Generalitat pasarán a integrarse en el nuevo centro de acuerdo con las normas laborales que regulan la sucesión de empresa y manteniéndose sus condiciones de trabajo.

Y al contrario de lo alegado por la Generalitat de Cataluña en el recurso de suplicación, no hay por lo tanto razón alguna para excluir al personal administrativo de los efectos de la sucesión, cuando el propio Decreto Ley que viene a delimitar el ámbito de la unidad productiva que es objeto de transmisión, incluye a todo el personal laboral que prestaba servicios en el centro educativo que se transmite a la Generalitat.

Por más que, con independencia de ello, una vez acreditada la asunción de toda la infraestructura empresarial que conforma la unidad productiva, esa obligación ya se desprende directamente de lo previsto en el art. 44 ET.

4.- En consecuencia, en aplicación del art. 44. 3 ET, la Generalitat de Cataluña debe responder solidariamente durante tres años por las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión que no hubieren sido satisfechas por la anterior empleadora, frente a todo el personal del centro educativo cuya titularidad asume y cualquiera que fuese su categoría y actividad profesional.

Obligaciones laborales anteriores y no satisfechas, entre las se incluyen las derivadas de los despidos acordados por la empresa cedente unos meses antes de la transmisión.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 24-9-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 4744/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4744

No de Recurso: 236/2022

No de Resolución: 1161/2024

Ponente: CONCEPCION ROSARIO

URESTE GARCIA

Resumen: Tiempo de trabajo: Registro de jornada. Conformar sentencia de la Audiencia Nacional, en cuya virtud, el sistema de registro de jornada implantado por la empresa garantiza su trazabilidad y permite que tanto la autoridad laboral, como la representación legal de los trabajadores, puedan tener conocimiento de la duración de las pausas que hubiera realizado cada trabajador durante su jornada de trabajo. Considera que la necesaria autorización del superior para el registro de las horas que imputa el trabajador en cuanto a los excesos quebranta la confianza mutua de las partes, estimando la demanda en este punto. Finalmente estima la petición de que en la información que se proporcione a la representación legal, se facilite la identidad, provincia y población del trabajador con base en la STS 111/2018, de 7 de febrero (rec. 78/2017), en la que declaramos que: “[...] los órganos de representación de los trabajadores (artículo 64 ET) y los delegados sindicales (artículo 10.3 de la Ley Orgánica 10/1985 - LOLS-) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de representación, defensa, vigilancia y control que les son propias (STC 142/93 y STS/4a de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015-)”.

Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Rec. 611/2024

DESPIDO DISCIPLINARIO. AUDIENCIA PREVIA. CONVENIO 158 OIT. CONSECUENCIA DE LA INOBSERVANCIA.

[Accede a la sentencia](#)

La Sala de Madrid (sec. 1ª) confirma la improcedencia de un despido disciplinario declarada por el Juzgado de lo Social por haber sido efectuado sin observar la audiencia previa regulada en el art. 7 del Convenio 158 de la OIT que establece que la relación laboral no debe terminarse sin dar al trabajador la posibilidad de defenderse. Parte de la aplicación directa de los Tratados internacionales y concluye que el art. 7 tiene efecto directo e inmediato, pues la inactividad normativa no exime al empresario de respetar dicha garantía, ni la falta de regulación específica justifica el incumplimiento de un mandato que es claro y expreso. Concluye que la omisión injustificada del trámite de audiencia previa afecta a la validez del despido, anudando a su falta la misma consecuencia de declaración de improcedencia que había alcanzado la TSJ Illes Balears 68/2023, de 13 de febrero, distinta a la postulada por la sec. 2ª del TSJ de Madrid en Sentencia 425/2023 de 28 de abril de 2023.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

STJUE 17-10-2024. [Ir a texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Sector público — Profesores — Nombramiento como funcionarios de carrera, mediante un procedimiento de selección por méritos, de trabajadores con contratos de duración determinada — Determinación de la antigüedad — Cómputo parcial de los períodos de servicio cumplidos en virtud de contratos de trabajo de duración determinada — Reintegro posterior del período de antigüedad no computado — Falta de incidencia en la apreciación de la existencia de una discriminación »

En el asunto C-322/23 [Lufoni], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce, Italia), mediante resolución de 22 de mayo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de mayo de 2023, en el procedimiento entre ED y Ministero dell'Istruzione e del Merito, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada cele-

brado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, a efectos del reconocimiento de la antigüedad de un trabajador en el momento de su nombramiento como funcionario de carrera, limita a las dos terceras partes el cómputo de los períodos de servicio cumplidos, más allá de cuatro años, en virtud de contratos de trabajo de duración determinada, aun cuando, tras un determinado número de años de servicio, se reintegre la tercera parte de los períodos de servicio restante a efectos únicamente económicos.

DISCRIMINACION RAZÓN SEXO

STJUE 17-10-2024. [Ir a texto](#)

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2, apartado 2, letra a) — Prohibición de las discriminaciones por razón de la edad — Edad de jubilación obligatoria — Legislación nacional que excluye cualquier aplazamiento de la jubilación de los jueces federales — Posibilidad de que funcionarios federales y jueces de los estados federados soliciten el aplazamiento de la jubilación — Diferencia de trato en función de la pertenencia a una categoría socioprofesional o del lugar de trabajo »

En el asunto C-349/23 [Zetschek], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgericht Karlsruhe (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Karlsruhe, Alemania), mediante resolución de 24 de abril de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de junio de 2023, en el procedimiento entre HB

y Bundesrepublik Deutschland, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional en virtud de la cual los jueces federales no pueden aplazar su jubilación, mientras que funcionarios federales y jueces de los estados federados sí pueden hacerlo, no establece una diferencia de trato basada directamente en la edad, en el sentido de esa disposición.

STJUE 17-10-2024. Ir a texto

« Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2000/78/CE — Artículos 2, apartado 2, letra a), y 6, apartado 1 — Prohibición de discriminación por motivos de edad — Límite máximo de edad de 60 años para el primer nombramiento como abogado-notario — Vacantes debido a la ausencia de candidatos más jóvenes — Justificaciones — Carácter adecuado y necesario »

En el asunto C-408/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por Oberlandesgericht Köln (Tribunal Superior Regional de lo Civil y Penal de Colonia, Alemania), mediante resolución de 27 de junio de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de julio de 2023, en el procedimiento entre Rechtsanwältin und Notarin y Präsidentin des Oberlandesgerichts Hamm el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

El artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato

en el empleo y la ocupación, en relación con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece un límite máximo de edad de 60 años para el primer nombramiento para un puesto de abogado-notario, siempre que dicha normativa persiga un objetivo legítimo de política de empleo y del mercado de trabajo y que, en el contexto legislativo en el que se inscribe y habida cuenta de todas las situaciones a las que se aplica, dicha normativa sea adecuada y necesaria para alcanzar ese objetivo.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

STJUE 24-10-2024. Ir a texto

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 3, apartado 1 — Empresa de trabajo temporal — Empresa usuaria — Conceptos — Puesta a disposición de una trabajadora — Contrato de prestación de servicios — Artículo 5, apartado 1 — Principio de igualdad de trato — Directiva 2006/54/CE — Artículo 15 — Permiso de maternidad — Despido nulo o improcedente — Condena solidaria de las empresas de trabajo temporal y usuaria»

En el asunto C-441/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante auto de 7 de junio de 2023, recibido en el Tribunal de Justicia el 12 de julio de 2023, en el procedimiento entre LM y Omnitel Comunicaciones, S. L., Microsoft Ibérica, S. R. L, Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), Indi Marketers, S. L. Leadmarket, S. L., con intervención de: Fiscalía de la Comunidad de Madrid, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

El artículo 3, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, debe interpretarse en el sentido de que está se aplica a toda persona física o jurídica que celebre un contrato de empleo o que establezca una relación de empleo con un trabajador, con vistas a destinarlo a una empresa usuaria para que trabaje en ella temporalmente bajo la dirección y el control de esta, y que ponga a ese trabajador a disposición de dicha empresa, aun cuando esa persona no esté reconocida por la legislación interna como empresa de trabajo temporal por no disponer de una autorización administrativa como tal. El artículo 3, apartado 1, letras b) a d), de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el concepto de «trabajo a través de empresas de trabajo temporal», a efectos de esta disposición, la situación en la que una empresa cuya actividad es celebrar contratos de empleo o establecer relaciones de empleo con trabajadores, con el fin de ponerlos a disposición de una empresa usuaria por un período determinado, pone a un trabajador a disposición de una empresa usuaria, cuando dicho trabajador se encuentra bajo la dirección y el control de esta última empresa y cuando esta, por un lado, le impone las prestaciones que debe realizar, la manera de llevarlas a cabo y la observancia de sus instrucciones y normas internas, y, por otro, ejerce vigilancia y control sobre el modo en el que ese trabajador desempeña sus funciones. El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria, a efectos de esta Directiva, debe percibir, durante su misión en ella, un salario al menos igual al que habría percibido si hubiera sido contratado directamente por dicha empresa. Las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid son inadmisibles.

LIBERTAD PRESTACIÓN SERVICIOS

STJUE 26-9-2024. [Ir a texto](#)

Procedimiento prejudicial — Artículo 56 TFUE — Libre prestación de servicios — Sector de la construcción — Desplazamiento de trabajadores — Ventajas fiscales y sociales concedidas a los trabajadores y a las empresas de construcción — Exención del impuesto sobre la renta — Exención de cotizaciones al seguro de enfermedad — Reducción de las cotizaciones a la seguridad social — Normativa nacional que reserva el disfrute de estas ventajas únicamente a las prestaciones de construcción efectuadas en el territorio nacional — Normativa destinada a mantener la mano de obra en el territorio nacional y evitar el trabajo encubierto por motivos salariales — Comparabilidad de las situaciones — Razones imperiosas de interés general — Protección social de los trabajadores — Lucha contra el fraude fiscal — Proporcionalidad » En el asunto C-387/22, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunalul Satu Mare (Tribunal de Distrito de Satu Mare, Rumanía), mediante resolución de 2 de junio de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de junio de 2022, en el procedimiento entre Nord Vest Pro Sani Pro SRL y Administrația Județeană a Finanțelor Publice Satu Mare, Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Cluj-Napoca, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

El artículo 56 TFUE debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa de un Estado miembro que reserva las ventajas fiscales y sociales únicamente a los empleados de las empresas del sector de la construcción que ejercen sus actividades en el territorio de ese Estado miembro y que se encuentran en una situación comparable a la de las empresas del sector de la

construcción cuyos empleados son desplazados a otros Estados miembros, siempre que esa normativa nacional esté justificada por razones imperiosas de interés general y respete el principio de proporcionalidad, lo que implica que su aplicación sea apropiada para garantizar, de forma congruente y sistemática, la realización del objetivo perseguido y no vaya más allá de lo necesario para alcanzarlo.

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

STJUE 26-9-2024. Ir a texto

« Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 89/391/CEE — Obligaciones de carácter general relativas a la protección de la seguridad y la salud — Procedimientos nacionales paralelos — Sentencia de un órgano jurisdiccional de lo contencioso-administrativo que tiene fuerza de cosa juzgada ante los órganos jurisdiccionales penales — Calificación de un suceso como “accidente de trabajo” — Efectividad de la protección de los derechos garantizados por la Directiva 89/391 — Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Derecho a ser oído — Diligencias disciplinarias contra un juez de Derecho común en caso de inobservancia de una resolución de un tribunal constitucional contraria al Derecho de la Unión — Primacía del Derecho de la Unión »

En el asunto C-792/22, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Braşov (Tribunal Superior de Braşov, Rumanía), mediante resolución de 21 de diciembre de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de diciembre de 2022, en el proceso penal contra MG, con intervención de: Parchetul de pe lângă Judecătoria Rupea, LV, CRA, LCM, SC Ener-

gotehnica SRL Sibiu, El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1. Los artículos 1, apartados 1 y 2, y 5, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en relación con el principio de efectividad y el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a la normativa de un Estado miembro, tal como ha sido interpretada por el tribunal constitucional de ese Estado miembro, en virtud de la cual la sentencia firme de un órgano jurisdiccional de lo contencioso-administrativo relativa a la calificación de un suceso como «accidente de trabajo» tiene fuerza de cosa juzgada ante el órgano jurisdiccional penal llamado a resolver sobre la responsabilidad civil derivada de los hechos imputados al acusado, cuando dicha normativa no permita a los causahabientes del trabajador víctima de ese suceso ser oídos en ninguno de los procedimientos en los que se debe resolver sobre la existencia de tal accidente de trabajo.
2. El principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual los órganos jurisdiccionales nacionales ordinarios no pueden, so pena de que sus miembros se enfrenten a procedimientos disciplinarios, dejar inaplicadas de oficio resoluciones del tribunal constitucional de ese Estado miembro, aun cuando consideren, habida cuenta de la interpretación dada por el Tribunal de Justicia, que tales resoluciones vulneran los derechos que la Directiva 89/391 confiere a los justiciables.

PROTECCION DE DATOS

STJUE 4-10-2024. [Ir a texto](#)

Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Redes sociales en línea — Condiciones generales del servicio relativas a los contratos celebrados entre una plataforma digital y un usuario — Publicidad personalizada — Artículo 5, apartado 1, letra b) — Principio de limitación de la finalidad — Artículo 5, apartado 1, letra c) — Principio de minimización de datos — Artículo 9, apartados 1 y 2 — Tratamiento de categorías especiales de datos personales — Datos relativos a la orientación sexual — Datos hechos públicos por el interesado »

En el asunto C-446/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 23 de junio de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de julio de 2021, en el procedimiento entre Maximilian Schrems y Meta Platforms Ireland Ltd, anteriormente Facebook Ireland Ltd, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1. El artículo 5, apartado 1, letra c), del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que el principio de «minimización de datos» que en él se recoge se opone a que todos los datos personales que un responsable del tratamiento, como el operador de una plataforma de red social en línea, haya obtenido del interesado o de

terceros y que hayan sido recogidos tanto en dicha plataforma como fuera de esta se agreguen, se analicen y se traten a efectos de proponer publicidad específica, sin limitación temporal y sin distinción en función de la naturaleza de esos datos.

2. El artículo 9, apartado 2, letra e), del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que una persona se haya manifestado sobre su orientación sexual en una mesa redonda abierta al público no autoriza al operador de una plataforma de red social en línea a tratar otros datos relativos a la orientación sexual de esa persona obtenidos, en su caso, fuera de dicha plataforma a partir de aplicaciones y de sitios de Internet de terceros asociados, con el fin de agregar y de analizar tales datos para proponerle publicidad personalizada.

STJUE 4-10-2024. [Ir a texto](#)

Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 5, apartado 1, letra a) — Licitud del tratamiento — Artículo 6, apartado 1, párrafo primero, letra f) — Necesidad del tratamiento para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero — Concepto de “intereses legítimos” — Interés comercial — Federación deportiva — Comunicación con carácter oneroso de los datos personales de los miembros de una federación deportiva a patrocinadores sin el consentimiento de esos miembros »

En el asunto C-621/22, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el rechtbank Amsterdam (Tribunal de

Primera Instancia de Ámsterdam, Países Bajos), mediante resolución de 22 de septiembre de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de septiembre de 2022, en el procedimiento entre; Koninklijke Nederlandse Lawn Tennisbond y Autoriteit Persoonsgegevens, el Tribunal de Justicia (Sala Novena) declara:

El artículo 6, apartado 1, párrafo primero, letra f), del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que un tratamiento de datos personales consistente en la comunicación a título oneroso de datos personales de los miembros de una federación deportiva, con el fin de satisfacer un interés comercial del responsable del tratamiento, solo puede considerarse necesario para la satisfacción de los intereses legítimos perseguidos por dicho responsable, en el sentido de la referida disposición, si ese tratamiento es estrictamente necesario para la consecución del interés legítimo en cuestión y, habida cuenta del conjunto de circunstancias pertinentes, los intereses o las libertades y los derechos fundamentales de esos miembros no prevalecen sobre tal interés legítimo. Si bien dicha disposición no requiere que ese interés venga determinado por la ley, sí exige que el interés legítimo alegado sea lícito.

STJUE 4-10-2024. Ir a texto

« Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Publicación, en el Registro Mercantil, de un contrato de sociedad que contiene datos personales — Di-

rectiva (UE) 2017/1132 — Datos personales no obligatorios — Falta de consentimiento del interesado — Derecho de supresión — Daños y perjuicios inmateriales »

En el asunto C-200/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Varhoven administrativen sad (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bulgaria), mediante resolución de 21 de marzo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de marzo de 2023, en el procedimiento entre Agentsia po vpisvaniyata y OL, con intervención de: Varhovna administrativna prokuratura, El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1. El artículo 21, apartado 2, de la Directiva (UE) 2017/1132, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades, debe interpretarse en el sentido de que no impone a un Estado miembro la obligación de permitir la publicidad, en el Registro Mercantil, de un contrato de sociedad sujeto a la publicidad obligatoria prevista en dicha Directiva y que contenga datos personales distintos de los datos personales mínimos exigidos, cuya publicación no venga impuesta por el Derecho de dicho Estado miembro.
2. El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en particular su artículo 4, apartados 7 y 9, debe interpretarse en el sentido de que la autoridad encargada de llevar el Registro Mercantil de un Estado miembro que publica, en dicho Registro, los datos personales que

figuran en un contrato de sociedad sujeto a la publicidad obligatoria prevista en la Directiva 2017/1132, que se le ha transmitido en el marco de una solicitud de inscripción de la sociedad en cuestión en dicho Registro, es tanto «destinataria» de esos datos como, en particular, en la medida en que los pone a disposición del público, «responsable del tratamiento» de dichos datos, en el sentido de la citada disposición, aun cuando ese contrato contenga datos personales no exigidos por dicha Directiva o por el Derecho de ese Estado miembro.

3. La Directiva 2017/1132, en particular, su artículo 16, y el artículo 17 del Reglamento 2016/679 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa o a una práctica de un Estado miembro que lleve a la autoridad encargada de llevar el Registro Mercantil de ese Estado miembro a denegar toda solicitud de supresión de los datos personales, no exigidos por esta Directiva ni por el Derecho de ese Estado miembro, que figuren en un contrato de sociedad publicado en ese Registro, cuando no se haya facilitado a dicha autoridad una copia de ese contrato en la que se oculten los referidos datos, contrariamente a las normas de procedimiento establecidas en dicha normativa.
4. El artículo 4, punto 1, del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que la firma manuscrita de una persona física está comprendida en el concepto de «datos personales» a efectos de dicha disposición.
5. El artículo 82, apartado 1, del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que una pérdida de control, por parte del interesado, sobre sus datos personales, durante un tiempo limitado, debido a la puesta

a disposición del público de dichos datos, en línea, en el Registro Mercantil de un Estado miembro, puede bastar para causar «daños y perjuicios inmateriales», siempre que ese interesado demuestre que ha sufrido efectivamente tales daños y perjuicios, por mínimos que sean, sin que ese concepto de «daños y perjuicios inmateriales» requiera la demostración de la existencia de consecuencias negativas tangibles adicionales.

6. El artículo 82, apartado 3, del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que un dictamen de la autoridad de control de un Estado miembro, emitido sobre la base del artículo 58, apartado 3, letra b), de dicho Reglamento, no basta para eximir de responsabilidad, con arreglo al artículo 82, apartado 2, de ese Reglamento, a la autoridad encargada de llevar el Registro Mercantil de ese Estado miembro que tenga la condición de «responsable del tratamiento» en el sentido del artículo 4, punto 7, de ese mismo Reglamento.

STJUE 4-10-2024. Ir a texto

« Procedimiento prejudicial — Protección de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 82, apartado 1 — Derecho a indemnización y responsabilidad — Tratamiento ilícito de datos — Vulneración del derecho a la protección de los datos personales — Concepto de “daño” — Reparación de un daño moral mediante la presentación de una disculpa — Procedencia — Principio de efectividad — Apreciación de la forma y del grado de la reparación — Eventual consideración de la actitud y de la motivación del responsable del tratamiento »

En el asunto C-507/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial plan-

teada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Augstākā tiesa (Senāts) (Tribunal Supremo, Letonia), mediante resolución de 7 de agosto de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de agosto de 2023, en el procedimiento entre A y Patērētāju tiesību aizsardzības centr

El Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

1. El artículo 82, apartado 1, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), a la luz del artículo 8, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que la infracción de disposiciones de dicho Reglamento no basta, por sí sola, para constituir un «daño», en el sentido del referido artículo 82, apartado 1.
2. El artículo 82, apartado 1, del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que la presentación de una disculpa puede constituir una reparación adecuada de un daño moral con arreglo a esta disposición, en particular cuando sea imposible restablecer la situación anterior a la causación del daño, siempre que esta forma de reparación pueda compensar íntegramente el perjuicio sufrido por el interesado.
3. El artículo 82, apartado 1, del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que la actitud y la motivación del responsable del tratamiento puedan tenerse en cuenta para, en su caso, conceder al interesado una indemnización inferior al perjuicio efectivamente sufrido.

SEGURIDAD SOCIAL MIGRANTES

STJUE 26-9-2024. [Ir a texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Trabajadores migrantes — Seguridad social — Legislación aplicable — Reglamento (CEE) n.º 1408/71 — Artículos 13 y 14 bis — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículos 11 y 13, apartado 2 — Trabajador que ejerce una actividad por cuenta propia simultáneamente en el territorio de dos o más Estados, entre ellos un Estado miembro de la Unión Europea, un Estado de la Asociación Europea de Libre Comercio parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y la Confederación Suiza — Artículo 87, apartado 8 — Concepto de “situación que haya prevalecido” — Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo — Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra »

En el asunto C-329/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgerichtshof (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Austria), mediante resolución de 9 de mayo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de mayo de 2023, en el procedimiento entre Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen y W M, con intervención de Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

El Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE)

n.º 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, y con las modificaciones introducidas por el Reglamento (CE) n.º 631/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, y el Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, en relación con el Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012, deben interpretarse en el sentido de que son aplicables, en virtud del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de 2 de mayo de 1992, en su versión modificada por el Acuerdo sobre la Participación de la República de Bulgaria y Rumanía en el Espacio Económico Europeo, y del Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra, firmado en Luxemburgo el 21 de junio de 1999, a una situación en la que un ciudadano de la Unión, que ejerce actividades profesionales por cuenta propia simultáneamente en un Estado miembro de la Unión y en un Estado de la Asociación Europea de Libre Comercio que es parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, inicia una actividad profesional adicional por cuenta propia en Suiza. Con arreglo a las disposiciones pertinentes de estos Reglamentos, procede determinar separadamente, por un lado, en el marco del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y, por otro, en el marco del Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra, la legislación en materia de seguridad social aplicable.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO DE REUNION Y MANIFESTACION

STDH 17-10-2024 CUT vs. España. [Ir a texto](#)

Artículo 11 • Libertad de reunión • Prohibición de manifestación organizada por el sindicato solicitante para el 1 de mayo de 2020, durante las primeras etapas de la pandemia de COVID-19 • Injerencia que no es una prohibición general ni basada en el contenido • Injerencia “prescrita por la ley” que persigue objetivos legítimos de proteger la salud y los derechos y libertades de los demás • La pandemia de COVID-19 calificada como circunstancias excepcionales e imprevisibles • Injerencia impuesta en el contexto de una necesidad social apremiante de proteger la salud individual y pública • En circunstancias de casos particulares, decisiones basadas en una evaluación aceptable de los hechos y por razones relevantes y suficientes • Se logra un equilibrio justo entre los intereses en juego en competencia • No se sobrepasa un amplio margen de apreciación • Injerencia “necesaria en una sociedad democrática”

LIBERTAD EXPRESION

STDH 8-10-2024 Aghajanyan vs. Armenia. [Ir a texto](#)

Libertad de expresión: art 10 • Obligaciones positivas • Libertad de expresión • Despido sin previo aviso de un investigador senior en una fábrica química privada después de revelar información sensible sobre su empleador en una entrevista con un periodista

- Los tribunales nacionales no aducen razones relevantes y suficientes
- Elementos clave para no se aborda la evaluación de la proporcionalidad de una medida tan grave
- No se alcanza a lograr un equilibrio justo a la luz de los criterios de jurisprudencia del Tribunal entre los intereses contrapuestos en juego

PROCESO JUSTO

STDH 10-10-2024 Ryaska vs. Ucrania. [Ir a texto](#)

El asunto se refiere a una sentencia favorable al Sr. Ryaska por la que se le condenó a la dirección de la gestión del agua del interdistrito de Berehivskyi para que realizase una investigación sobre una enfermedad profesional que había contraído y expedirle los certificados e indemnizaciones necesarios.

Se suponía que la exposición al ruido era la causa de la enfermedad profesional del demandante. operador de excavadora dentro de esta organización.

Basándose en los artículos 6.1 (derecho a un juicio justo) y 13 (derecho a un recurso efectivo), el Sr. Ryaska se queja del incumplimiento de la decisión de abrir una investigación.

El Tribunal decide eliminar la demanda de la lista (artículo 37 § 1c) del Convenio).

DTDH 3-10-2024 (Agustí Juliá vs. España). [Ir a texto](#)

Derecho a un proceso justo: Decisión de Inadmisión

El 1 de octubre de 2015, el Parlamento modificó la Ley del Poder Judicial y dejó de aplicarse la categoría de “juez emérito”. Desde entonces, la edad de jubilación de los jueces se ha fijado en los setenta y dos años. De acuerdo con la nueva ley, el demandante podría ejercer como juez hasta que cumpliera los setenta y dos años. Posteriormente solicitó al Consejo General del Poder Judicial (“el CGPJ”) que le permitiera seguir trabajando hasta los setenta y cinco años, pero el 19 de octubre de 2017 el CGPJ rechazó su solicitud. El 19 de abril de 2018, el demandante vio desestimado un recurso presentado contra esa decisión administrativa.

El demandante recurrió ante el Tribunal Supremo, solicitando también al tribunal que planteara una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). En opinión del demandante, su caso era similar al de la sentencia del TJUE de 4 de junio de 2019, C-619/18, que declaró que una medida legal que reducía la edad de jubilación de los jueces del Tribunal Supremo de Polonia y otorgaba al Presidente de la República de Polonia la facultad discrecional de prorrogar el período de su actividad judicial más allá de la nueva edad de jubilación fijada vulneraba los principios de inamovilidad de los jueces y de independencia judicial. Mediante sentencia de 16 de julio de 2020, el Tribunal Supremo desestimó el recurso del demandante. En dicha sentencia no se planteó la cuestión prejudicial ni se dio ninguna explicación directa de los motivos por los que se desestimó la solicitud del demandante. Un voto particular consideró que existían motivos suficientes para plantear la cuestión prejudicial propuesta.

El demandante presentó una excepción de nulidad, que también fue desestimada, mediante sentencia de 28 de septiembre de 2020.

Su recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional fue declarado inadmisibile el 9 de junio de 2021 por falta de relevancia constitucional.

El demandante denuncia la infracción del artículo 6, apartado 1, alegando que el Tribunal Supremo vulneró su derecho a un proceso justo porque no planteó la cuestión prejudicial ante el TJUE ni motivó la denegación de su solicitud. Alega que el Tribunal Supremo, en la sentencia en cuestión, denegó la solicitud solo de forma implícita, haciendo referencia a otra sentencia del mismo tribunal de 6 de marzo de 2018 que no podía tener en cuenta la sentencia del TJUE de 4 de junio de 2019, C-619/18.

También denuncia en virtud del artículo 8, alegando que la reforma de la ley tenía motivaciones políticas y era ad hominem. Afectaba a su derecho al respeto de la vida privada, ya que esperaba que se le permitiera trabajar hasta los setenta y cinco años.

motivadas • Modo defectuoso de implementación de los mecanismos de derecho penal que equivale a una violación de la obligación procesal del Estado demandado • Deficiencias procesales significativas que demuestran un flagrante desprecio por la obligación de investigar acusaciones graves de trata de personas.

TRATOS INHUMANOS O DEGRADANTES

STDH 10-10-2024, TV vs. Spain. [Ir a texto](#)

Artículo 4 • Obligaciones positivas • Deficiencias significativas en la respuesta procesal interna a una denuncia penal discutible de trata de personas y prostitución forzada, respaldada por evidencia prima facie • Investigación ineficaz • No actuar con la diligencia requerida en la etapa de investigación inicial y no seguir líneas obvias de investigación • Decisiones que desestiman provisionalmente su caso superficiales e insuficientemente

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Índice de Precios Industriales.
Agosto 2024. [Ir a texto](#)

Estadística de Empresas según su pertenencia a grupos. Año 2022. [Ir a texto](#)

Estadística de filiales de empresas españolas en el exterior. Año 2022. [Ir a texto](#)

Censo de Población. [Ir a texto](#)

El Salario de las Personas con Discapacidad. [Ir a texto](#)

Encuesta de Estructura Salarial. [Ir a texto](#)

Índice de Cifra de Negocios Empresarial. Julio 2024. [Ir a texto](#)

Índice de Producción del Sector Servicios. Julio 2024. [Ir a texto](#)

Estadística de Condenados Adultos. Año 2023. [Ir a texto](#)

Estadística de Condenados Menores. Año 2023. [Ir a texto](#)

Índice de Precios de Consumo. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Consumo Armonizado. [Ir a texto](#)

Encuesta de Gasto Turístico Mensual. Agosto 2024. [Ir a texto](#)

Movimientos Turísticos en Fronteras. Agosto 2024. [Ir a texto](#)

Índice de Producción Industrial. [Ir a texto](#)

Indicadores de actividad del sector servicios. [Ir a texto](#)

Índice de Cifras de Negocios en la Industria. [Ir a texto](#)

Índice de Garantía de la Competitividad. [Ir a texto](#)

Indicadores de Calidad de Vida. Edición 2024. [Ir a texto](#)

Índice de Cifra de Negocios Empresarial. Agosto 2024. [Ir a texto](#)

Índices de Producción del Sector Servicios. Agosto 2024. [Ir a texto](#)

CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



Disclaimer

(2024, 7 episodios de 45 min.)

Dirección:

Alfonso Cuarón

Guion:

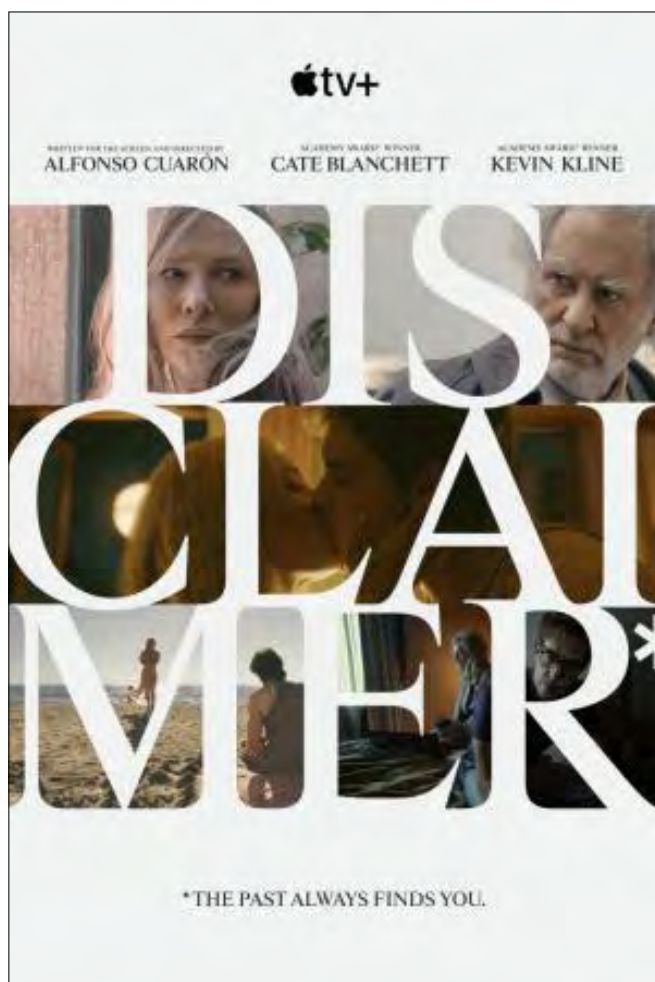
Alfonso Cuarón sobre el libro de Renee Knight

Producción:

Coproducción Reino Unido-Italia; Esperanto Filmoj, Anonymous Content, Parts Labor

Disponible para suscriptores en Apple TV+

No conozco a nadie que no sienta admiración y aprecio por la gran actriz (de cine y teatro) australiana Cate Blanchett, omnipresente en la pantalla a lo largo de más de treinta años, interpretando a personajes tan dispares como Bob Dylan, Katherine



Hepburn, la elfo Galabriel, Isabel I de Inglaterra (1998 y 2007) o la pianista anti-woke Lydia Tár. En esta ocasión la de Melbourne se rodea de un reparto de lujo (Kevin Kline, Sacha Baron Cohen, Kodi Smith-McPhee...) para protagonizar un personaje incómodo como el que más, con el que nos va a resultar difícil empatizar: Catherine, una aclamada documentalista que vive junto a su impecable esposo en un hogar de revista, y ve cómo los oscuros secretos del pasado regresan para atormentarla y cobrarse su venganza.

El mexicano Alfonso Cuarón entrelaza con gran precisión varias historias pasadas y presentes, así como los lujos y comodidades de unos protagonistas frente a la inocencia y la humildad de otros. El director desgrana la trama argumental ofreciendo muchísimos detalles y pistas de todos y cada uno de los personajes que luego encajarán como una complicada maquinaria en las fa-

ses posteriores del relato. No hay más que ver a ese viejo profesor, interpretado por Kevin Kline, vistiendo la chaqueta favorita de su difunta esposa mientras traza su avieso y novelesco plan en forma de póstumo homenaje. La narrativa de Cuarón transforma la novela de Renée Knight en una historia tan complicada, tan fascinante y tan manipuladora que cuando terminas de ver el último capítulo no dejas de preguntarte cómo has llegado a ese lugar tan agotado emocionalmente.

El director mexicano reconoce que confeccionó *Disclaimer* no como una serie sino como una larga película, tras ver las miniseries *Scenes from a marriage* (Bergman, 1973), *Berlin Alexanderplatz* (Fassbinder, 1980) y *Li'l Quinquin* (Bruno Dumont, 2014). Destacaremos además la colaboración de su alquimista de la luz, el director de fotografía Emmanuel Lubezki, que hace exhibición de recursos en el momento en que el joven Louis Partridge, aburrido y solo en una playa italiana, queda absolutamente deslumbrado por la joven Cate Blanchet, interpretada ahí por una bellísima Leila George, digna heredera de su madre, la gran Greta Scacchi.

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



Beth Hart

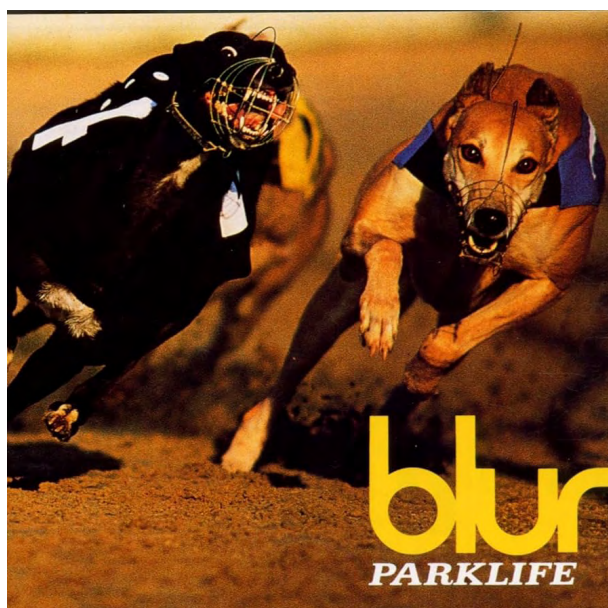
“Live at the Royal Albert Hall”
(Provogue, 2018; Blues rock)

El primer apartado de nuestras recomendaciones se suele entretener presentando viejos maestros de antaño (años 40/50. Eso no nos ha impedido introducir bandas británicas de los finales 60, y ahora tampoco nos veremos condicionados a la hora de presentar a una intérprete actual como Beth Hart, cuyo rango estilístico abarca, ciertamente, un espacio mayor que el del blues rock.

La necesidad por abrirse paso en el mercado actual, considerando la escasa contribución comercial del público añoso (entre los cuales se cuenta la aplastante mayoría de nuestros escasos lectores), conduce a intérpretes como nuestra hoy protagonista a adecuar su oferta a formatos *mainstream*. No obstante, los menores costes de edición y grabación actuales permiten la aparición de grabaciones, normalmente en directo, en los que los artistas se dan el gusto de cantar lo que les apetece. Dentro de este apartado se debe incluir la producción que aquí recomendamos, fruto de un concierto de la artista en el londinense Royal Albert Hall.

No solo existen razonables desconocidos, desde luego, entre los primeros artistas que impulsaron la escena del rock, dado que también comienzan a pasar desapercibidos aquellos músicos que, hoy en día, buscan su acomodo estilístico en expresiones más clásicas. De ahí nuestro interés por ofrecer este producto y dar la oportunidad a más de uno de bucear por su proveedor de música en *streaming* para conocer un poco mejor la obra de esta californiana, que podríamos definir como una Janis Joplin sobria en sus hábitos, sin histerias ni histrionismos, o como una Alanis Morissette sin cacharrería electrónica.

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



Blur

"Parklife"
(Food, 1994; Britpop)

La mediática disputa entre los Gallagher de Mánchester y la banda de Damon Albarn constituye la enésima bronca entre Mersey y Támesis, ya inaugurada en su día con la dicotomía Beatles/Stones; si bien debamos puntualizar que, a pesar de los infundios vertidos por los publicistas, los miembros de esas dos grandes bandas seminales nunca llegaron a manifestarse otra cosa que admiración mutua.

Podríamos decir que, en el choque entre chicos buenos y chicos malos que forjó como arquetipo aquella histórica "confrontación comercial" entre los cuatro de Liverpool y la banda de Jagger/Richards, a los Blur habría de tocarles la parte amable, quedando para los incendiarios Mancunianos el papel que la prensa especializada otorgaba a los Rolling. Justamente, la primera gran diferencia entre unos y otros estaba en la presentación más aseada y comercial de los Blur, en contraste con el desarreglo calculado de los Gallagher.

Este *Parklife* (30 años ya) compartió oferta en las tiendas de discos con el álbum debut de los Oasis, sacando el primero cierta ventaja al haberse puesto a la venta cuatro meses antes. Como ya adelantamos en la anterior entrega, el sonido de Blur resulta equilibrado y convencional, mientras que Oasis ya desde su debut salió en busca de una mezcla deliberadamente sucia, con la intención de reivindicar sus orígenes "pub rock".

Precisamente dada esa disparidad, que permitía perfectamente diferenciar los admiradores de un grupo y otro, no tiene más fundamento que el meramente comercial la bronca entre ambos (que nunca hizo falta entre los grungeros de Seattle), justo en un momento en el que el rock británico no andaba precisamente boyante, aún convaleciente de la nirvanosis que venía soportando Europa desde 1991, fecha en la que se publica el disco del niño buceador.

No obstante, las mediáticas disputas entre ambos grupos consiguieron el objetivo de atraer la mirada del público, dando así la oportunidad a GB de retomar la iniciativa en el

rock alternativo. Por ese espacio transitarían poco después bandas como Franz Ferdinand (post Blur), o los Libertines (post Oasis), sin perder de vista a los más trascendentes Radiohead, cuyo historial data de más antiguo pero que no vería cristalizar su éxito mundial hasta ese momento en el que la escena británica vio recuperada su iniciativa.

Jazz/Experimental



BadBadNotGood

"Midspiral"
(Autoeditado, 2024; Funk Jazz)

Nos está dando últimamente por presentar obras recientísimas de bandas absolutamente desconocidas, la mayoría de ellas auto producidas y auto editadas, todo ello con la intención de refrescar la sección. Dentro de este contexto más facilitador, hemos recurrido a este combo de origen canadiense, decidido a formatear el funk jazz, a base de sintetizar dentro de esta clave la música urbana afroamericana (rap y hip hop), logrando resultados compatibles con el buen gusto que exigen los oídos de

gente de cierta edad, como cabe caracterizar a una buena parte de nuestra fiel audiencia.

Estamos ante un recopilatorio de las últimas producciones firmadas por esta banda, compuesto por tres discos en los que no vamos a encontrar fórmulas escapistas, de esas que exigen cierto sacrificio en una primera escucha, sino temas sostenidos en un formato instrumental convencional (sección rítmica más teclados y saxo), que no pretenden espantar a nadie.

En definitiva, música de fractura jazzística para todos aquellos a los que el género le resulta difícil de digerir cuando éste se presenta en estado más o menos puro (grandes clásicos de mediados del siglo pasado), pero que pueden llegar a tolerarlo y hasta disfrutarlo siempre y cuando se cumpla la triple condición de que los instrumentos incluyan algunos propios dentro del formato rock (bajo eléctrico y teclados), la batería defina un ritmo más o menos convencional (sin dedicarse a marcar ese 5/8 con el ride) y las melodías no se alejen demasiado de escalas convencionales.