

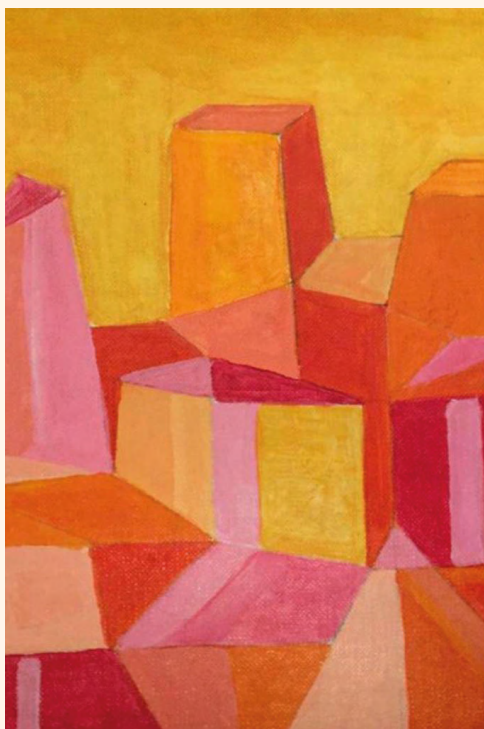
JURISDICCION SOCIAL

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

260

Noviembre 2024

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

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 Mailló

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

ÍNDICE

EDITORIAL

3

ARTÍCULOS

5

Empleo público en la galaxia, año 2024

Isabel Olmos Parés

Derecho a la igualdad en el contexto de la conciliación trabajo-familia y CUME: una “gran desconocida” para nuestra doctrina

África Ortiz López

LEGISLACIÓN

41

Estatul

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

47

Estatul

Autonómica

JURISPRUDENCIA

51

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Tribunales Superiores de Justicia

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

70

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

71

CONTRACULTURA

72

Editorial

Noviembre ha sido un mes de enhorabuena en el ámbito laboral y ello se plasma en dos sentencias relevantes dictadas sobre asuntos que han sido muy controvertidos, de los que fueron pioneros compañeros de nuestra comisión, y de los que hemos venido haciéndonos eco y defendiendo la solución ahora dada: la primera, la Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024, de 6 de noviembre, en materia de permiso por nacimiento y cuidado de menor en familia monoparental, que declara la inconstitucionalidad, pero no la nulidad, de los arts. 48.4 LET y 177 LGSS; la segunda, la Sentencia del Tribunal Supremo 4735/2023 de 18 de noviembre, que niega que pueda darse por terminada la relación de trabajo por motivos disciplinarios sin que se haya ofrecido a la persona trabajadora la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra ella de conformidad con lo dispuesto en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. Podéis consultar ambas en la sección correspondiente.

Como anunciábamos en la revista de octubre, este mes completamos la mesa de temporalidad en empleo público que nuestros compañeros Javier Murgoitio e Isabel Olmos nos ofrecieron en las jornadas de Tarragona. En esta ocasión, la magistrada del TSJ de Galicia analiza la situación del empleo público temporal en España a la luz de la Ley 20/2021. Esta reforma, pese a que establece unos límites temporales más claros para la contratación temporal e introduce ciertas medidas de control y responsabilidad institucional, mantiene un sistema que perpetúa la precariedad laboral en el sector público con unas indemnizaciones insuficientes y que no compensan adecuadamente el abuso de la temporalidad, evidenciando que el modelo del “indefinido no fijo” es una solución parcial que no garantiza la estabilidad real.

Al hilo de la temporalidad y en materia de justicia interina este mes conocimos la aprobación en el Congreso del proyecto de Ley Orgánica de Medidas en materia de Eficiencia del Servicio Público de Justicia, en cuya disposición final decimonovena nonies relativa a los jueces sustitutos y magistradas suplentes, se encarga al Gobierno la presentación en las Cortes Generales de un Proyecto de Ley Orgánica para garantizar el cumplimiento de los estándares europeos fijados en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, conforme a la interpretación realizada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Establece también algo que, como asociación comprometida con la independencia judicial y la defensa de los derechos laborales, consideramos imprescindible y urgente: la acomodación del régimen retributivo y de seguridad social de magistrados y magistradas suplentes y juezas y jueces sustitutos a los principios de independencia económica y protección durante el servicio activo y la jubilación. Así lo hemos expuesto en el Encuentro de justicia interina que las asociaciones de jueces sustitutos/as y magistrados/as suplentes celebraron el pasado 22 de noviembre y en el que tuvimos oportunidad de participar.

El segundo artículo que publicamos está firmado por la abogada laboralista África Ortiz, colaboradora habitual de nuestra revista, que aborda desde una perspectiva jurídica y social el derecho a la igualdad en el contexto de la conciliación trabajo y familia y la prestación por cuidado de menores con enfermedades graves, evidenciando que, pese a los avances legislativos, persiste una discriminación estructural que afecta a las mujeres, y que si no se implementan medidas efectivas para promover la corresponsabilidad y la igualdad real, la prestación por cuidado de menores con enfermedades graves, aunque necesaria, puede convertirse en otro mecanismo que refuerce la desigualdad.

Sobre conciliación trata también la Sentencia del TSJ de Cataluña que podéis consultar en la sección de jurisprudencia. En ella se resuelve un caso basado en el nuevo art. 48 bis ET que establece el derecho a un permiso parental de hasta 8 semanas para cuidado de hijos menores de 8 años, sobre la base de considerarlo un derecho individual que no requiere el consentimiento empresarial, bastando su comunicación con una antelación suficiente.

Finalizamos, como cada mes, con las recomendaciones del Rincón de la conTracultura, contando en esta ocasión con los festivales de diciembre para poder aprovecharlas mejor.

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@JpDemocracia



JJpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

Empleo público en la galaxia, año 2024

Isabel Olmos Parés

Magistrada especialista de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia

I. INTRODUCCIÓN

¿Se acabó “Star Wars”, después de 42 años? Difícil de creer. La historia llegó a su final, pero para los seguidores que crecieron con la saga es especialmente difícil despedirse de ella. Las noticias dicen que se rodarán dos trilogías más para 2026.

El texto de apertura de Star Wars: «Hace mucho tiempo en una galaxia muy, muy lejana...», inicia cada film de la referida saga y, algo parecido nos sucede al recordar que, el 20 de enero de 1998, apareció en la galaxia un trabajador indefinido no fijo, creado por nuestro alto Tribunal, en el RCUD 317/1997. Es hora de cerrar la saga, cada versión es más parecida a la anterior y menos original, pero, por el momento, este año se nos ofrece una nueva cinta, tras la STJUE de 22 de febrero de 2024, en los asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22¹; también, en el ámbito contencioso administrativo, con la STJUE de 13 de junio de 2024, C-331/22 y C-332/22.

El guion de este trabajo consiste en establecer, primero, cuál es el actual diseño legislativo para el acceso y salida del empleo público laboral en el caso de la interinidad por vacante y, en su caso, del que ha devenido indefinido no fijo, para establecer después, cuál sería el diseño que la Jurisprudencia del TJUE ha venido estableciendo, una vez

1. La doctrina del Tribunal de Justicia tiene un impacto relevante en el debate judicial interno y ha alimentado un amplio espacio de incertidumbre jurídica, de la que es ejemplo el debate judicial sobre la saga de sagas, De Diego Porras. Me refiero a la STJUE (Sala Sexta), de 21 de noviembre de 2018, asunto C 619/17, De Diego Porras, conocida como De Diego Porras 2, que fue precedida de la STJUE (Sala Décima), de 14 de septiembre de 2016, C 596/14, De Diego Porras 1.

más², pero con ciertos matices, tras las mencionadas sentencias de este año 2024. A continuación, la respuesta que el TS ha dado a esta sentencia europea a través de la cuestión prejudicial planteada por Auto 6188/2024, de 30 de mayo.

II. MÓDULO DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO. INTERINIDAD POR VACANTE

En el actual modelo, el art. 15 del ET se limita a establecer las modalidades contractuales de tipo temporal permitidas y sus líneas básicas. Será en la norma básica por excelencia, el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP)³, dónde encontremos los pormenores del régimen jurídico de la contratación laboral en el sector público. En ese sentido, el art. 11.1 establece que:

«Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas» y que «en función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal».

Por su parte, la DA 4ª del RDL 32/2021⁴, después de permitir por parte de las AAPP los contratos laborales indefinidos y fijos discontinuos, establece en su párrafo tercero que:

«Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público»⁵.

De este modo, la Administración podrá contratar laboralmente de forma indefinida o fija discontinua; podrá contratar por circunstancias de la producción o por sustitución para cubrir una vacante o para sustituir a un empleado público con reserva de puesto.

2. La doctrina del Tribunal de Justicia tiene un impacto relevante en el debate judicial interno y ha alimentado un amplio espacio de incertidumbre jurídica, de la que es ejemplo el debate judicial sobre la saga de sagas, De Diego Porras. Me refiero a la STJUE (Sala Sexta), de 21 de noviembre de 2018, asunto C 619/17, De Diego Porras, conocida como De Diego Porras 2, que fue precedida de la STJUE (Sala Décima), de 14 de septiembre de 2016, C 596/14, De Diego Porras 1.
3. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (publicado en BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015).
4. El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, es conocido como la Reforma Laboral, «BOE» núm. 313, de 30/12/2021. Entrada en vigor: 31/12/2021
5. Para el sector privado, el art. 15.3 3º párrafo del ET permite que el contrato de sustitución pueda ser también celebrado para «la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima». Incorpora, pues, parte de la redacción del art. 4 del RD 2720/1998 de 18 de diciembre, que amplió la posibilidad de utilizar el contrato de interinidad por sustitución para cubrir una vacante de forma temporal, es decir, la archiconocida interinidad por vacante. Sin embargo, nada se dice en el art. 15 del ET en relación a los procesos de selección en la Administración Pública, ya que habla de proceso de selección a secas.

La contratación temporal, además, ya se ha dicho, debe cumplir «los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público», conforme dispone la DA 4ª.3, RDL 32/2021, de 28 de diciembre).

El EBEP y, también la nueva Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público⁶, son pues las normas básicas.

1. Puestos a cubrir por el contrato de interinidad en el sector público

La Ley 20/2021, en su art. 1 uno, modifica el art. 10 del EBEP, estableciendo el nombramiento de funcionarios interinos para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando: a) existan plazas vacantes y no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años; b) la sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario; c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto; y d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses⁷.

De este modo, en lo que se refiere a la contratación laboral en el sector público, la misma parece quedar limitada a puestos o plazas no reservadas a funcionarios de carrera, esto es, a puestos que estén previstos en el RPT como de personal laboral⁸, aunque en cambio, si acudimos al art. 11.1. del EBEP, antes transcrito, nada indica sobre si el personal laboral solo puede ser contratados para puestos reservados a personal laboral. Lo dejo aquí.

2. Duración del contrato de sustitución por vacante

En el ámbito privado, la duración del contrato de sustitución para cubrir un puesto vacantes es como máximo de tres meses, ¿cuál es el plazo si la vacante pertenece al sector público? Es evidente que el plazo se amplía, pues del tenor literal del precepto, la duración es hasta que finalice el proceso de selección. No es una previsión innovadora, pues ya se permitía en el RD 2720/1998, teniendo en cuenta la mayor complejidad que representan los procesos de selección en el ámbito del sector público.

En ese sentido, lógicamente, el plazo máximo a partir del cual puede considerarse la existencia de un incumplimiento por parte de las Administraciones Públicas será el de tres

6. BOE» núm. 312, de 29/12/2021.

7. La Ley 20/2021 de 28 de diciembre apuesta por un modelo funcional, es decir, con el centro en el personal funcionario de carrera, en línea con el modelo funcional de los años 80. Véase en ese sentido la STC 57/1982.

8. Conforme al art. 11.2 del EBEP: “ Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.”

años, del mismo modo que se establece expresamente para los funcionarios interinos en el EBEP⁹, de acuerdo además con la actual doctrina jurisprudencial según la cual, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberían durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga o, en otras palabras, ante una contratación fraudulenta, lo que convierte al trabajador interino en indefinido no fijo, de suerte que llegado el momento de la extinción de su contrato, por cobertura o amortización, tiene derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio¹⁰. Esta doctrina atiende al plazo máximo de ejecución de la oferta pública de empleo del art. 70 del EBEP.

Sin embargo, en el caso del personal funcionario interino, el actual art. 10 del EBEP, tras la reforma operada por la Ley 20/2021 permite, excepcionalmente, que el funcionario interino pueda permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del EBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica, lo que permite plazos de duración de hasta seis años¹¹. También permite un nuevo nombramiento si la plaza queda desierta, aunque sin indicar si puede ser nombrado el mismo funcionario que cubrió la vacante hasta ese momento o bien otro diferente.

La cuestión es si este régimen es aplicable al personal laboral interino por vacante¹². El art. 10 del EBEP, bajo el epígrafe «funcionarios interinos», nada indica y el art. 11 del mismo texto legal destinado al personal laboral tampoco menciona el plazo máximo de duración de la interinidad por vacante. La nueva DA 17ª introducida en el EBEP por la Ley 20/2021 con el epígrafe de «Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público», habla de superación de plazos máximos en su apartado 5, dando por supuesta, parece, la de tres años de los funcionarios interinos, al señalar que en el caso

-
9. Conforme al art. 10.4 del EBEP: «En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica».

10. Véase la STS de 22 de marzo de 2022 (RCUD nº 3457/2018), con cita en la STS Pleno de 23 de junio de 2021 (RCUD nº 3263/2019) y SSTs de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.
11. Véase la STS de 22 de marzo de 2022 (RCUD nº 3457/2018), con cita en la STS Pleno de 23 de junio de 2021 (RCUD nº 3263/2019) y SSTs de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.
12. El art. 7 del EBEP, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que: «El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan».

del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica¹³. Al hablar de «plazos», en plural, parece permitir esta suerte de prórroga si, llegado el plazo máximo de tres años, existe ya convocada la plaza que ocupa hasta que se resuelva la misma en otro plazo máximo de tres años. En caso contrario, la sanción es la nulidad de pleno derecho¹⁴.

En otro orden de cosas, esa sanción solo está prevista para el caso de exceder el contrato la duración máxima, no para el caso, por ejemplo, de que se contrate a personal laboral para ocupar plaza reservada a funcionario de carrera.

3. Modelo de acceso al empleo laboral temporal en el sector público

Como se ha visto, la DA 4ª de la Ley de Reforma Laboral señala que el proceso de selección del personal laboral se ajustará a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y, además, se remite a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, lo que equivale a la incorporación en el ámbito de la contratación temporal del sector público de la importantísima nueva DA 17ª del EBEP destinada a establecer las «Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público» y, entre cuyas medidas se encuentra un régimen de responsabilidad a nivel institucional y personal, una sanción de nulidad de pleno derecho de: «todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal», aunque la nulidad vaya ligada al hecho de que se superen los plazos máximos de permanencia, exclusivamente, como dije, de modo que deja al margen de la nulidad de pleno derecho, por ejemplo, el utilizar un contrato laboral para cubrir un puesto de funcionario de carrera (en lugar de acudir al nombramiento de un funcionario interino) y, por último, una compensación económica para el personal laboral temporal afectado por ese incumplimiento (también para los funcionarios interinos), diferido al momento del cese.

El artículo 1.3 de la Ley 20/2021, del mismo modo que la DA 4ª del RDL 32/2021, también introduce un nuevo apartado 3 al artículo 11 del EBEP para decir que:

«Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del

13. El apartado 5 de la DA 17ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, establece que: «En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica».

14. La DA 17ª de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, apartado 3 establece que: «Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho».

personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia».

Lo primero que llama la atención es que la Reforma Laboral se haya decantado por seguir el modelo instaurado por el TS en la ya citada sentencia de Pleno de 20 de enero de 1998 (RCUD 317/1997), donde se inicia la primera película de la saga al crear la figura de los indefinidos no fijos, basada en una «hipotética doctrina del TS contradictoria con la del TC», según la cual los criterios de selección tradicionales en la función pública, esto es, igualdad, mérito y capacidad del art. 23.2. y 103.3 de la CE, deben ser de aplicación también al personal laboral¹⁵, contradicción que niega expresamente el ATS 6188/2024, de 30 de mayo, al plantear la cuestión prejudicial al TJUE.

III. MÓDULO DE SALIDA

La contratación por parte de las AAPP de un trabajador interino por vacante no impide su extinción en caso de que la plaza se cubra de forma reglamentaria o la misma se amortice, pero, si llegado ese plazo máximo de tres años, el interino sigue en la vacante, ese plazo se considera inusualmente largo, salvo excepciones, es decir, se aprecia fraude en la contratación ligado al mero transcurso del plazo, sin perjuicio de que también pueda apreciarse fraude antes del transcurso del mismo. La cuestión es que ese fraude no permite la fijeza. La norma habla de una compensación económica, diferida al momento del cese, sin perjuicio de que exista la posibilidad de acudir a un proceso de estabilización como veremos, para obtener la fijeza o, incluso, la funcionarización. Por último, el diseño se completa con una regulación bastante genérica de la responsabilidad funcional ligada a la comisión de este tipo de fraude en la contratación temporal.

1. La fijeza

No permitida la fijeza, el fraude por el transcurso del plazo de tres años, salvo insisto casos excepcionales¹⁶, conlleva la calificación de trabajador indefinido no fijo, lo que no le garantiza un puesto de por vida, sino solo el mantenimiento en el mismo puesto hasta que el mismo se cubra reglamentariamente o se amortice¹⁷. Está descartada la conversión de un temporal en fijo en el ámbito de las AAPP. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un

15. Véanse la doctrina del TC en SSTC 99/1987, 281/1993, 86/2004, 38/2007 o en la 192/2012.

16. Véase la STS 303/24, de 20 febrero, que desestima la declaración de personal indefinido no fijo a un trabajador interino por vacante cuya duración era de 3 años y 6 meses, al existir una convocatoria de cobertura de la vacante a los seis meses de su contratación, coincidiendo, además, su contrato con la pandemia.

17. Véase la STS de 2 de abril de 2018 (recurso 27/2017) el Tribunal Supremo dice: «La figura del indefinido no fijo tiende a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del trabajador fijo, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la extinción indemnizada del contrato)».

proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad¹⁸. Este modelo, insisto, permanece tras la reforma.

El hecho de que se exija cumplir los principios propios de la función pública en los procesos de selección de personal laboral, no solo en la del personal laboral fijo, sino también en la del temporal, a la que se añade el principio de celeridad, podría modificar la doctrina jurisprudencial conforme a la cual la superación de un proceso de selección para ser trabajador temporal no supone que, en caso de fraude, el trabajador adquiriera la condición de fijo¹⁹, pues se considera que no puede ser equiparado un proceso de selección para una contratación temporal a otro destinado a una contratación laboral fija, aunque ambos estén regidos por los mismos principios. Sin duda, se interpreta que la celeridad en el acceso a la contratación pública temporal implica un proceso selectivo menor, más simple, menos exigente, en suma²⁰.

En todo caso, y en lo que ahora importa, las irregularidades cometidas a partir de ahora por la Administración, a saber, la falta del cumplimiento de la mención de causa de forma suficiente o la superación de los plazos máximos previstos para la contratación laboral temporal dará lugar, de igual manera, a la adquisición de la condición de indefinido no fijo, lo que no deja de ser un trabajador cuyo contrato está sujeto a término, como he dicho, perpetuando un modelo que la doctrina ha llamado «complaciente», que no deja de ser una suavización de las reglas ordinarias de la contratación laboral temporal cuando se aplica en la Administración²¹.

-
18. La da 43ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, introduce la prohibición de reconocimiento de la condición de indefinido no fijo por la Administración si no existe una resolución judicial que lo declare. Con ello se impide la regularización por la propia Administración de las situaciones de contratación temporal contraria a Derecho y las demás situaciones irregulares que dan lugar al reconocimiento de la condición de indefinido no fijo, de manera que cada trabajador afectado debe iniciar su propio proceso judicial individual para obtener ese reconocimiento.
 19. Véase la STS de 11 de enero de 2022 (RCUD nº 110/2021) y la STS de 1 de diciembre de 2021 (RCUD nº 4279/2020). Como excepción a esta doctrina, véase la STS de 2 de febrero de 2022 (RCUD nº 3772/2020), donde declara fija a la trabajadora que ha sido subrogada por el Ayuntamiento, en cuyo servicio de asistencia domiciliaria prestaba servicios como tal. La Sala IV razona sobre el concepto de subrogación y la necesidad de no alterar el carácter del contrato, conforme al art. 44 ET como en el art. 3.1 de la Directiva 2001/23, cuya finalidad es garantizar la continuidad de los contratos sin modificaciones e impedir que los trabajadores afectados se vean en situación menos favorable por el hecho de la transmisión. Se apoya en doctrina del TJUE (asuntos C-478/03, C-416/16 y C-336/15), en especial en la STJUE 13 de junio de 2019 (Correia Moreira, C-317/18).
 20. Como excepción, véase la STS de 16 de noviembre del 2021 (RCUD 3245/2019), donde declara la condición de fijo, y no solo indefinido no fijo, a un trabajador temporal de AENA que había superado el proceso selectivo para una convocatoria de plazas fijas en la Entidad, sin obtener plaza, confirmando el criterio seguido por la STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de abril del 2019 (Rec. 745/2019). Así, podemos afirmar que aunque el pronunciamiento aborda el caso en una sociedad mercantil estatal, es plenamente aplicable a toda la Administración Pública, dado que afecta al contenido del art. 103 de la Constitución Española y al art. 55 del EBEP; véase también la SJS del juzgado de lo social nº 3 de Navarra de 24-11-2021 que también reconoce fijeza en el caso de trabajador que había superado un proceso selectivo para cubrir un puesto de trabajador fijo, pero sin plaza y, adicionalmente, otro proceso para cubrir puesto temporal.
 21. BALLESTER PASTOR, M.A.: «La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica». Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022, pág. 75 y 76.

2. La indemnización

El apartado 5 de la DA 17ª del EBEP establece que:

«En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria».

La norma parece establecer una indemnización por el simple hecho de superar el plazo de tres años, pero luego, al diferirla al momento del cese, plantea dudas de si, en realidad, trata de evitar que el interino, que todavía no ha sido declarado indefinido no fijo por un juez, no acuda al juzgado, dado que lo único que va a obtener es la misma indemnización, a salvo de que pretenda obtener la calificación de su cese como despido improcedente, en cuyo caso la indemnización a obtener será superior (33 días).

El precepto también está pensando en otro tipo de trabajador temporal, por ejemplo, contratado por circunstancias de la producción que tiene derecho, en el momento de la extinción de su contrato, a una indemnización de doce días por año de servicio conforme al art. 49.1 c) del ET, de modo que si su contrato ha durado más tiempo del legalmente previsto, podría obtener esa compensación económica de 20 días por año de servicios, pero compensada con la indemnización mencionada de 12 días de servicio.

En todo caso, como quiera que la cobertura de la vacante o la amortización de la plaza son por el momento causas válidas de extinción tanto del contrato de interinidad por vacante como la del vínculo indefinido no fijo, la indemnización queda reducida en la mayoría de los casos a una indemnización de 20 días por año de servicio, ya que la superación del plazo de tres años, precisamente, es la que permite la conversión del interino en indefinido no fijo²², de modo que en la inmensa mayoría de los casos no se activará el juego de la nueva “compensación económica”. Como digo, la norma tan solo intenta evitar judicializar los ceses de los interinos que han prestado servicios

22. En efecto, a raíz de la interpretación defendida en la conocida sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 3 de junio de 2021 C-726/2019 (Caso IMDRA), el Tribunal Supremo, mediante su sentencia de 28 de junio de 2021 R°. 3263/2019. Esta tesis jurisprudencial ha sido reiterada con posterioridad. Entre las más recientes, la STS de 2 de diciembre de 2021 (R°. 4609/2018).

durante más de tres años, otorgando la misma indemnización que le concedería la jurisdicción social²³.

En otro orden de cosas, se trata de una compensación o indemnización tasada. No ha previsto la norma una indemnización que realmente contemple el perjuicio causado por el abuso de la contratación temporal, por ejemplo, presumiendo que si se hubiera organizado un proceso selectivo de manera regular para la cobertura de la plaza como fijo, lo habría superado. Tampoco repara la referida indemnización los casos de trabajadores que hayan superado un proceso selectivo para la cobertura de plaza fija, pero sin plaza, sin olvidar que la duración más o menos larga de la prestación de los servicios de forma ininterrumpida, superando en ocasiones plazos muy elevados de hasta veinte años o más, debe ser valorada a tales efectos. En suma, la compensación económica prevista en la DA 17ª no supone un cambio de criterio, sino la consolidación de la práctica de los tribunales a la hora de indemnizar la extinción del contrato de un trabajador indefinido no fijo²⁴.

3. Los procesos de estabilización empleo temporal como medidas inmediatas de acceso a una plaza fija

El artículo 2 de la Ley 20/2021 establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente. Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, manteniendo los previstos en las Leyes de Presupuestos generales del Estado para los ejercicios a 2017 y 2018²⁵, autorizando una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal²⁶.

-
23. Para cohesionar ambas previsiones –indemnización laboral y compensación económica – la propia disposición adicional establece una regla. Literalmente, se afirma que: “Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año [...]”. Como ha destacado la doctrina más autorizada, a través de esta fórmula se configura por el legislador un régimen “enrevesado”, que, además, convierte en “inoperante. Véase a SEMPERE NAVARRO, A.V., 2021, “La temporalidad en el sector público tras la Ley 20/2021 de 28 diciembre”, en Elderecho.com. [en línea]. Disponible en: <https://elderecho.com/la-temporalidad-en-el-sector-publico-tras-la-ley-20-2021-de-8-diciembre> [Consulta: 12-04-2022].
 24. En otro orden de cosas, en relación a las consecuencias del incumplimiento del plazo máximo de permanencia, el régimen jurídico se equipara al del funcionario interino, el que va a tener derecho también a una compensación económica equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, es decir, la misma indemnización prevista en el ET para la extinción del contrato por causas objetivas regulada en los arts. 52 y 53 del mismo.
 25. El art. 2.1. de la Ley 20/2021 dice que: «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».

Recordemos que en términos parecidos el [artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017](#), por el que se dijo que: «Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O)

La norma también indica que las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en las Leyes de Presupuestos generales del Estado para los ejercicios a 2017 y 2018 pueden ser incluidas dentro de este tercer proceso de estabilización creado por la Ley 20/2021, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir. De modo que este tercer proceso puede incluir todas las plazas pendientes hasta la fecha²⁷.

En segundo lugar, los plazos previstos en la nueva Ley 20/2021 son muy breves. Se exige que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024. En cuanto a los procesos ya convocados por esas LGP deben estar igualmente finalizados antes del 31 de diciembre de 2024.

El conjunto de las medidas anteriores, esto es, la certeza de un proceso de estabilización, con plazos concretos y muy breves para su convocatoria, determina un paso más del legislador en aras de resolver la temporalidad, lo que puede ser considerado como una medida alternativa a la fijeza, pero ¿junto con la compensación económica antes referida si el contrato ha superado el plazo de tres años? El art. 2.6 de la Ley 20/2021, solo establece una indemnización tasada (20 días por años), en caso de que estando en activo como tal, el trabajador temporal viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización, siempre que se haya presentado, porque si no lo ha hecho, no tiene derecho a indemnización.

y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

Y su vez, el art. 19, Uno, nueve de la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, señala que: «se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios».

26. 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 (es decir desde el 31 de diciembre de 2018 a 31 de diciembre de 2020).
27. En la Ley de Presupuestos para el año 2018, las plazas respecto de las cuáles se autorizó dicha tasa adicional para estabilizar el empleo eran las correspondientes a determinados sectores, en concreto, «personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios».

Todo indica que si ha obtenido la plaza, no tiene derecho a la indemnización. Sobre ello volveré más adelante²⁸.

De todos modos, habiéndose cumplido ya el plazo del 1 de junio de 2022 para que las distintas AAPP presenten las ofertas de los procesos de estabilización, el panorama es desalentador sobre todo en las CCAA, pues estas han realizado procesos selectivos paralelos, vaciando en gran medida el contenido dichos procesos. Por otro lado, puede ocurrir que no todas las plazas que puedan considerarse en situación de abuso por temporalidad estén en los procesos, lo que provocará impugnaciones, competencia de la jurisdicción contenciosa-administrativa. Al tiempo, la existencia de cuestiones prejudiciales pendientes ante el TJUE, determinan una situación incierta en relación a los mismos²⁹.

3.1. La fase de oposición puede no ser eliminatoria en los sistemas de concurso-oposición

Es también relevante a los efectos que nos ocupan el hecho de que la Ley 20/2021 haya establecido- y esta es una gran novedad- la posibilidad de que los ejercicios en la fase de oposición no sean «eliminatórios, 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.

Esta previsión, de aplicarse, implica que la superación del proceso dependa exclusivamente de la fase de concurso, en el que el personal temporal sea evaluado en atención exclusivamente a la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, lo que es indudable que es un paliativo importante a la temporalidad de la que han sido víctimas

28. En ese sentido, recordemos que el TJUE ha señalado que, en determinados sectores, puede estar justificado la utilización de la contratación temporal hasta tanto en cuanto no se cubran las plazas vacantes a través del concurso público, y que la certeza de la convocatoria para la cobertura de las plazas vacantes es un elemento a valorar, esto es, debe tenerse en cuenta el modo en que está previsto dicho concurso, sus plazos concretos, y también el resto de vías previstas para la titularidad, su nivel de aleatoriedad, de modo que justifique mientras tanto la contratación temporal. Véase la STJUE de 26 de noviembre de 2014, Caso Mascolo (asuntos acumulados C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13), la cual concluyó que la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE, 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, como la controvertida en los litigios principales, que autoriza, a la espera de que concluyan los procesos selectivos para la contratación de personal titular de las escuelas de titularidad estatal, la renovación de contratos de trabajo de duración determinada para cubrir plazas vacantes de docentes y de personal administrativo y de servicios, sin indicar plazos concretos para la conclusión de estos procesos selectivos y excluyendo toda posibilidad para estos docentes y para dicho personal de obtener la indemnización del perjuicio sufrido, en su caso, como consecuencia de tal renovación. En efecto, sin perjuicio de las comprobaciones que deberán efectuar los órganos jurisdiccionales remitentes, parece que, por una parte, no permite deducir criterios objetivos y transparentes para verificar si la renovación de dichos contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto y, por otra parte, no prevé ninguna otra medida dirigida a prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

29. Véase, por ejemplo, el auto de 27 de julio de 2021 del juzgado de lo social nº 3 de Barcelona que plantea cuestión prejudicial o el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22/12/21 sobre si la figura del indefinido no fijo de la doctrina del Tribunal Supremo para personal público laboral es adecuada como respuesta al abuso de temporalidad y si ante la ausencia de medidas efectivas no debería concederse la fijeza, incluso aunque se interpretara que lo prohíbe la Constitución Española. También pregunta si convocar la plaza de personal en abuso en un proceso selectivo de libre concurrencia con indemnización de 20 días para quien no lo supere como los del Real Decreto-Ley 14/21 -y como también son todos los procesos de la nueva ley 20/2021- puede valer para esquivar esa conversión en fijo como sanción al abuso (en caso de que no exista otra medida y la figura del indefinido no fijo no valga).

hasta la fecha, de modo que es un elemento a tener en cuenta a la hora de analizar si esta medida suple en alguna medida la no automática conversión del trabajador temporal en fijo, unido a lo que ya se ha dicho antes, esto es, la existencia de un proceso de estabilización con plazos concretos, puestos concretos a cubrir y tasa adicional autorizada.

Este tercer proceso de estabilización es aplicable tanto a funcionarios interinos como personal laboral, de modo que pueden estar afectadas plazas que conforme a la RPT o instrumento similar cuyas funciones solo puedan realizarse por un funcionario de carrera, aunque también a plazas o puestos que en la RPT se identifiquen como puestos que pueden ser desempeñados por personal laboral, lo que puede tener un tratamiento distinto de plantearse un recurso de inconstitucionalidad, que se viene anunciando por algunos sectores, pues, como hemos visto, la doctrina del TC es que los principios de igualdad, mérito y capacidad no se aplican en cuanto al acceso al empleo laboral público.

3.2. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo de larga duración por concurso

Se contempla en la DA 6ª de LA Ley 20/2021 una convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración (vimos que el art. 2 se refería plazas ocupadas al menos dentro de los tres años antes al 31 de diciembre de 2020 (desde el 31 de diciembre de 2017), y ahora se trata de aquellas plazas que hubiera estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Aquí el proceso selectivo es por concurso. Se realizará 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.

En este caso, el concurso va a permitir acceder a la función pública a funcionarios interinos o a personal laboral temporal, pues entre las plazas puede haber algunas o muchas que impliquen funciones reservadas a funcionarios públicos, lo que implicará a su vez problemas derivados de la extinción de indefinidos no fijos adscritos a plazas de funcionarios, lo que de momento el TS considera que no es una cobertura reglamentaria sino un despido improcedente³⁰.

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal³¹.

Habrà que esperar si en efecto la previsión contenida en esta Ley en relación a que las Administraciones Públicas puedan convocar este concurso extraordinario y excepcio-

30. Véase la STS de 12/01/22 (RCUD 579/19).

31. Véase la STC 12/1999, de 11 de febrero. Cuestión de inconstitucionalidad 3.651/1994. Promovida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en relación con la Disposición transitoria cuarta de la Ley de Castilla y León 1/1993, de 6 de abril, de Ordenación del Sistema Sanitario (BOE» núm. 65, de 17 de marzo de 1999).

nal para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales y es, además, razonable, proporcionada y no arbitraria (afectan a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, lo que provocó la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad)³².

4. Responsabilidad institucional y personal de los funcionarios

La nueva DA 17ª introducida en el EBEP establece también un régimen de responsabilidades, de un modo general, al responsabilizar a las Administraciones Públicas del cumplimiento de las previsiones contenidas en la referida norma y, otra, más especial, de velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino³³.

De otro lado, se produce una remisión a la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas a los efectos de dirimir la responsabilidad que pueda derivarse para el empleado público que lleve a cabo “actuaciones irregulares”. En ese sentido, algún autor trae a colación en este punto al art. 94.1 del EBEP donde se establece que:

«Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones»³⁴.

Esta disposición está en línea con la DA 43ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que introdujo la referencia a la “exigencia de responsabilidades” de los órganos competentes en materia de personal por sus “actuaciones irregulares” en materia de contratación laboral temporal. El problema es que ni esta norma ni tampoco la DA 17ª del EBEP define lo que se considera como “actuaciones irregulares”, un término enormemente impreciso para permitir sanciones o responsabilidades que cumplan con un principio de tipicidad y certeza, sino esencialmente que no define las responsabilidades que se pueden exigir, sino que se remite genéricamente a una normativa no identificada. De hecho, no consta un solo caso durante décadas, antes

32. Conforme a la disposición adicional octava, 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 a 1 de enero de 2016 (aquí la plaza no es necesario que hubiera sido creada antes del 1 de enero de 2016, sino que la persona que la ocupa tenga esa relación). No se prevé nada en relación al hecho de que no superen el proceso selectivo, del mismo modo que sí se dice en relación al tercer proceso de estabilización del art. 2 de la Ley.

33. Véase la DA 17ª apartado 1 del EBEP.

34. RAMOS MORAGUES, F.: Incidencia de la reforma laboral en el empleo público. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, ISSN-e 2660-7360, Vol. 3, N°. Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: Numero extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), pág. 146

o después de estas normas, en que se haya exigido responsabilidad personal de ningún tipo (ni penal, ni patrimonial) a algún cargo político o administrativo por la contratación de personal temporal contraria a la legislación laboral, pese al inmenso número de casos y sentencias que han existido declarando indefinidos contratos temporales irregulares.

En todo caso, la novedad se produce ahora con lo dispuesto en el apartado 3 de la DA 17ª del EBEP, al establecer la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

Se desconoce, sin embargo, qué consecuencias puede acarrear esta nulidad en la relación de empleo, ¿nos movemos en el ámbito del art. 9 del ET, de modo que el trabajador solo tendrá derecho a la retribución, pero nunca a pedir la sanción por exceso de la temporalidad para que se le declare indefinido?

El precepto está diseñado desde la perspectiva del derecho administrativo, acordando una nulidad de la actuación administrativa irregular que ha permitido el exceso en el cumplimiento de los plazos, básicamente, estableciendo no solo la responsabilidad del funcionario que haya causado la irregularidad sino de la propia Administración a través de una compensación económica.

El problema no solamente es que no defina lo que se considera como “actuaciones irregulares”, un término enormemente impreciso para permitir sanciones o responsabilidades que cumplan con un principio de tipicidad y certeza, sino esencialmente que no define las responsabilidades que se pueden exigir, sino que se remite genéricamente a una normativa no identificada.

Finalmente hay que destacar que la norma solamente es aplicable “a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor”, lo que parece hacer referencia a los procedimientos de contratación y acceso al empleo público posteriores a su entrada en vigor. El artículo 9.3 de la Constitución prohíbe que la misma tenga efectos retroactivos desfavorables.

IV. JURISPRUDENCIA DEL TJUE. LAS SSTJUE 22-4-2024 Y 13-6-2024

1. La transformación del contrato en indefinido o fijo

Establecido el diseño del legislador español en las anteriores páginas, ahora procede detenerse para analizar si este cumple o incorpora correctamente la Directiva 1999/1970. A fuerza de plantear cuestiones prejudiciales en España por aplicación e interpretación de la referida Directiva, la Jurisprudencia del TJUE se ha ido perfilando, lenta e inexorable, acerca de cuál sería la legislación nacional más adecuada para conseguir el efecto útil de la misma. Casualmente, no ha sido una cuestión prejudicial planteada por un juez español la que, a mi juicio, otorga mayor claridad en orden a determinar cuál sería esa legislación modelo o más acorde con la norma europea. Me refiero a la sentencia de 7 de marzo de 2018 en el asunto C-494/16, Santoro, donde el TJUE reitera su archiconocido pronunciamiento de que la Directiva:

«No impone a los Estados miembros una obligación general de prever la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, siempre bajo la condición de que el Estado haya establecido otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada»³⁵.

Eso no impide afirmar que la medida idónea por excelencia es la fijeza, pero ya hemos visto que ese límite es infranqueable para el legislador español y parece haberlo entendido así el TJUE cuando en su última sentencia sobre el tema, la de 13 de junio de 2024³⁶, de forma explícita, declara que, dada la configuración de la propia cláusula 5ª, la fijeza no puede exigirse si es una medida *contra legem*. De modo que, dados los principios constitucionales de acceso al empleo público, puede afirmarse que esta posibilidad ha quedado definitivamente cerrada (tanto en el ámbito funcional como laboral)³⁷.

Se impone una medida equivalente, eso sí, pero si no puede ser la transformación del contrato, entonces ¿qué se impone?

La medida alternativa debe ser suficiente y adecuada, para lo cual suele remitir a lo que aprecie el juez nacional, bajo los principios de equivalencia y de efectividad, esto es, no debe ser menos favorable que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad).

2. La indemnización como medida adecuada y suficiente

El TJUE en la sentencia de 22 de febrero de 2024 en su apartado 106, nos dice que:

«Pues bien, el Tribunal de Justicia ha declarado que el abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada (sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado 74 y jurisprudencia citada)»

La explicación de por qué la indemnización prevista en España resulta ser independiente del abuso, se deduce del apartado 108 de la misma sentencia de 22 de febrero

35. Así lo dijo mucho antes la STJUE de 4 de julio de 2006, *Adeneler*, (C-212/2004), donde en el caso concreto, la norma helena impedía, en el sector público, la conversión de contratos temporales en indefinidos. Lo mismo han dicho posteriormente las SSTJUE de 3 de julio de 2014, C-362/13 y otros, *Fiamingo*, o la de 26 de noviembre de 2014, C 22/13, C 61/13 a C 63/13 y C 418/13, *Mascolo c. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*.

36. Recaída en los asuntos C-331/22 y C-332/22, Departamentos de Presidencia y de Justicia de la Generalidad de Cataluña, en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativo.

37. BELTRÁN HEREDIA, I.: [Ignasibeltran.com/2024/06/13/stjue-13-de-junio-2024-c-331-22-y-c-332-22-generalidad-de-cataluna-la-fijeza-no-puede-exigirse-si-es-contra-legem/](https://ignasibeltran.com/2024/06/13/stjue-13-de-junio-2024-c-331-22-y-c-332-22-generalidad-de-cataluna-la-fijeza-no-puede-exigirse-si-es-contra-legem/) (consulta el 23 de octubre de 2024).

de 2024, al mencionar que la misma es tasada. Otro matiz importante que se extrae de la misma es que por sí sola una indemnización tasada no puede constituir una medida adecuada y suficiente, lo que nos conduce a dos posibles soluciones: una, que la indemnización no sea tasada o siéndolo vaya acompañada de otra que repare los perjuicios y, dos, que la indemnización vaya acompañada de otras medidas, como sería la estabilización dentro de unos plazos ciertos y razonables y/o la responsabilidad de las AAPP o de sus funcionarios.

En ese sentido, la aludida sentencia Santoro nos dice que considera aceptable la sustitución de la conversión en trabajador fijo por una indemnización tasada (en ese caso “entre 2,5 y 12 mensualidades de la última retribución total percibida”) siempre y cuando vaya acompañada de otros aditamentos; vemos el apartado 54:

«Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, por una parte, no sanciona el uso abusivo por un empleador del sector público de sucesivos contratos de duración determinada mediante el pago al trabajador afectado de una indemnización destinada a compensar la no transformación de la relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido pero, por otra parte, prevé la concesión de una indemnización comprendida entre 2,5 y 12 mensualidades de la última retribución del trabajador, junto con la posibilidad que este tiene de obtener la reparación íntegra del daño demostrando, mediante presunción, la pérdida de oportunidades de encontrar un empleo o que, si se hubiera organizado un proceso selectivo de manera regular, lo habría superado, siempre que dicha normativa vaya acompañada de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente»³⁸.

Comprobamos cómo la indemnización, de tipo tasado, no siendo por sí misma suficiente puede ir acompañada de otra dirigida a la reparación íntegra del daño, no tasada ni limitada, por las oportunidades de empleo perdidas y, además, otras sanciones disuasorias, como pueden ser, en el caso Santoro:

«(...) Por ejemplo, el artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo núm. 165/2001 establece que las administraciones están obligadas a recuperar de los directivos responsables los importes abonados a los trabajadores en concepto de reparación del perjuicio sufrido debido a la infracción de las disposiciones relativas a la selección

38. En el caso Santoro, según la resolución de remisión, el artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n° 165/2001 prevé que la infracción, por parte de las administraciones públicas, de las disposiciones relativas a la selección o a la contratación de los trabajadores no puede dar lugar al establecimiento de una relación laboral por tiempo indefinido entre las mencionadas administraciones y los trabajadores de que se trata, pero estos tienen derecho a la reparación del daño sufrido. A este respecto, el artículo 32, apartado 5, de la Ley n° 183/2010 establece que, en caso de recurso abusivo a contratos de trabajo de duración determinada, el juez condenará al empleador a abonar al trabajador de que se trate una indemnización global comprendida entre 2,5 y 12 mensualidades de la última retribución total percibida. Se deduce asimismo de la resolución de remisión que, según la jurisprudencia de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), el trabajador puede también solicitar la reparación del perjuicio resultante de la pérdida de oportunidades de empleo. Sin embargo, el tribunal remitente consideraba que la indemnización prevista en el artículo 32, apartado 5, de la Ley n° 183/2010 no es una medida adecuada de reparación del daño resultante de la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada y que la prueba de la pérdida de oportunidades de empleo que se exige puede ser muy difícil, incluso imposible.

o a la contratación, cuando esta infracción es intencional o resultado de una falta grave. Además, esta infracción se tiene en cuenta en la evaluación del desempeño de estos directivos, quienes, debido a ella, no pueden obtener complementos salariales vinculados al resultado. A mayor abundamiento, el artículo 36, apartado 6, de este Decreto Legislativo dispone que las administraciones públicas que hayan infringido disposiciones relativas a la selección o a la contratación no pueden llevar a cabo procesos selectivos de ningún tipo durante los tres años posteriores a la infracción».

En fin, es claro que, en nuestro caso, la única indemnización que existe, de tipo tasado, no es suficiente por sí sola como medida equivalente, salvo que entendamos que lo es al ir acompañada de los actuales procesos de consolidación o estabilización, de cumplirse las previsiones legales, así como el sistema de responsabilidad de los funcionarios que antes se ha analizado.

V. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN PREJUDICIAL DEL TS

A raíz de la STJUE de 22 de febrero de 2024, el TS ha planteado una cuestión prejudicial a medio de ATS 6188/2024, de 30 de mayo en el que parte de la idea de que no es posible la transformación del contrato en indefinido o fijo, ya que los principios de acceso al empleo público lo impiden pero, también, y ahí un argumento novedoso, la libre circulación de trabajadores³⁹, ya que la fijeza impediría una convocatoria abierta para que pudiesen optar al mismo los ciudadanos de la Unión Europea que así lo deseen y reúnan los requisitos al efecto.

1. La conversión del trabajador en indefinido no fijo

Si asumimos, como opina algún autor doctrinal, ya citado, que la cuestión de la transformación del contrato ha quedado, por el momento, cerrada, la discusión, así se desprende del ATS 6188/2024, parece focalizarse en la indemnización como medida central equivalente ¿qué propone el ATS 6188/24?

En primer lugar, el TS considera que la propia conversión, no en un contrato fijo, pero sí en indefinido no fijo ya es una medida en sí misma, habida cuenta, añade, que ser indefinido no fijo implica una equiparación total con los fijos, salvo en la extinción. Esa equiparación total, sin embargo, no siempre se produce⁴⁰ y, por otro lado, es en la extinción donde se

39. El apartado 45 del Auto dice: «Es verdad que el art. 45.4 del TFUE excluye del derecho a la libre circulación a los empleos en la administración pública. Pero el Tribunal de Justicia ha delimitado en sus estrictos términos el alcance de esta excepción a la regla general de la libre circulación, para declarar que no están comprendida dentro de la misma aquellas situaciones en las que el puesto de trabajo, pese a estar integrado dentro del ámbito de la administración pública, no comporta el ejercicio de potestades públicas que supongan la participación, directa o indirecta, en el desempeño de poder público asociado a los intereses generales del Estado. Tal y como así sucede en el presente supuesto, en el que el puesto de trabajo de la demandante es el de cuidadora de niños en centros educativos, que en modo alguno supone el ejercicio de funciones de esa singular naturaleza, y no se encuentra por lo tanto excluido de la libre circulación de trabajadores en la Unión».

40. Véase la STS 561/2024, de 17 abril (RCUD 853/2021), no otorga derecho a participar en un concurso de traslado a un INF y, añade, que ello no es discriminatorio respecto de un fijo, al existir razones objetivas y permanentes.

plantean la mayoría de los conflictos, de modo que las ventajas que un indefinido no fijo puede tener constante la relación laboral no pueden servir para entender sancionado en todo o en parte el abuso en el momento de la extinción, ya que la equiparación está basada en la ausencia de discriminación entre temporales y fijos que establece la cláusula 4ª de la Directiva y, las medidas de prevención y sanción están previstas en la cláusula 5ª y, precisamente, de lo que se trata es de buscar una medida equivalente a la fijeza, siendo la más trascendente, el modo de compensar el hecho de que su contrato siga siendo, pese a todo, temporal, y que la cobertura reglamentaria extinga su contrato, lo que no sucedería siendo fijo. La cuestión para resolver durante todos estos años ha estado centrada siempre en la salida y, en esta historia, no hace tanto que negábamos a los interinos por vacante el derecho a ser indemnizados al extinguirse el contrato después de muchos años de prestación continuada de servicios, aunque la saga Diego Porras no llegara a ser una trilogía.

2. La elevación de la indemnización

En segundo lugar, el TS entiende que la indemnización española tasada no es independiente de cualquier consideración ligada al abuso, como sostiene el TJUE, ya que solo se concede a los indefinidos no fijos, no a los interinos, pero admite que si el TJUE considera que no es suficiente, puede ser incrementada y sugiere la de elevarla a la que procede en caso de despido improcedente.

La DA 17ª del EBEP, precisamente, ya lo hemos visto, fija a modo de compensación económica dicha cuantía tasada por el simple hecho de haber superado el plazo de tres años y difiere el pago al momento del cese, lo que corrobora que, en efecto, trata de ser una medida de sanción y, también de prevención, para resolver el conflicto planteado en el momento de la extinción del contrato temporal.

La indemnización está ligada al abuso, sí, pero no es suficiente porque es una indemnización tasada, que tiene el límite de una anualidad, del mismo modo que se indemniza la extinción de un contrato indefinido o fijo por causas objetivas en casos, donde, parece dudoso considerar que la cobertura reglamentaria pueda ser una causa organizativa lícita, cuando las AAPP han tardado seis, nueve, doce o hasta veinte años en cumplir y activar un proceso de selección. Debe darse una vuelta, como se suele decir coloquialmente, a la idea de que la cobertura reglamentaria sea una causa extintiva cuando la Administración ha tardado tanto tiempo en activarla. En todo caso, cualquier límite máximo de indemnización que pueda impedir que los daños y perjuicios sean proporcionales a la pérdida sufrida no es disuasoria. El TJUE exige que la indemnización no sea simbólica ni punitiva, simplemente que repare todos los perjuicios causados de forma íntegra. En ese sentido, elevar la indemnización a la propia de un despido improcedente que sanciona el despido sin causa podría ser acertado, aunque esa misma indemnización, por otro lado, también ha sido cuestionada recientemente por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), por contrariar el artículo 24.b) de la Carta Social Europea⁴¹.

41. El pasado 29 de julio de 2024, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) hizo pública su decisión ante la reclamación presentada por UGT, en relación con nuestro sistema indemnizatorio del despido, por contrariar el artículo 24.b) de la Carta

3. Los procesos de estabilización y la responsabilidad de las AAPP como medidas legislativas adecuadas

El ATS 6188/2024 analiza las medidas legislativas tendentes a la estabilización y, considera que se tratan de medidas también ligadas al abuso, aunque reconoce también los retrasos, así como el que estén abiertos a candidatos que no han sido víctimas del mismo, aunque a continuación pone de manifiesto que el legislador atribuye un valor determinante para conseguir la plaza a la experiencia previa y al tiempo desempeñado por estos trabajadores en el desarrollo de esas tareas durante los periodos de su contratación temporal, lo que, añade, «compensa adecuadamente la situación que han soportado durante esos periodos, al facilitarles en gran medida y en condiciones muy ventajosas, el acceso definitivo a la plaza como trabajadores fijos» y, por último, considera también el hecho de que dichos trabajadores no debieron superar un proceso selectivo.

Lo cierto es que muchos trabajadores han accedido al empleo público temporal superando procesos selectivos y, en todo caso, es el único modo de hacerlo desde la última Reforma Laboral.

Se detiene también el TS en que la DA 17^a del EBEP haya establecido la responsabilidad de las Administraciones Públicas, de manera que permite exigir, incluso judicialmente, el cumplimiento en plazo de esas obligaciones legales, para reclamar del empleador la convocatoria de la plaza, así como la activación de otro tipo de responsabilidades, incluidas las patrimoniales, de manera que el régimen jurídico regulado para estos procesos selectivos se completa con ese sistema de responsabilidades, aunque ya hemos visto que está diseñado de forma muy genérica, no en los términos que lo estaba la legislación italiana y analizó el TJUE en la sentencia Santoro.

De cualquier forma, los procesos de estabilización no permiten eludir el tema central, el de la indemnización, porque no están cumpliendo en todos los casos las expectativas creadas ni los criterios que el TJUE ha venido estableciendo, por ejemplo, en la sentencia Mascolo⁴², exigiendo la certeza de su convocatoria anual o los plazos concretos de la

Social Europea (en adelante, la Carta). La denuncia presentada por la UGT se circunscribe, básicamente, a evaluar si el límite indemnizatorio previsto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), esto es, 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades, resulta suficiente para reparar el perjuicio efectivamente sufrido por la persona trabajadora. Tanto la conclusión del fallo como la posición del CEDS mantenida a lo largo de la resolución evidencian que nuestro actual régimen indemnizatorio es diametralmente contrario a la Carta Social Europea. Esto se debe a que, según argumenta, en caso de extinción de la relación laboral sin causa justificada, no se permite a las personas trabajadoras obtener una compensación adecuada para cubrir el perjuicio sufrido y que, además, tenga un efecto disuasorio para los empleadores. El Comité sostiene que “cualquier límite máximo de indemnización que pueda impedir que los daños y perjuicios sean proporcionales a la pérdida sufrida y suficientemente disuasoria es, en principio, contrario al artículo 24 de la Carta”.

42. En la STJUE de 26 de noviembre de 2014 (C-22/13), caso Mascolo, se dijo: «La cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, que autoriza, a la espera de que concluyan los procesos selectivos para la contratación de personal titular de las escuelas de titularidad estatal, la renovación de contratos de trabajo de duración determinada para cubrir plazas vacantes de docentes y de personal administrativo y de servicios, sin indicar plazos concretos para la conclusión de estos procesos selectivos y excluyendo toda posibilidad para estos docentes y para dicho personal de obtener la indemnización del perjuicio sufrido, en su caso, como consecuencia de tal renovación. (...) aunque, en determinados sectores, puede estar justificado la utilización de la contratación temporal, la certeza de la convocatoria para la cobertura de las plazas vacantes es un elemento para valorar, esto es, debe tenerse en cuenta el modo en que está previsto dicho concurso, sus plazos concretos, y también el resto de vías previstas para la titularidad, su nivel de aleatoriedad, de modo que justifique mientras tanto la contratación temporal»

misma. Además, la indemnización no se concede si el trabajador participa en un proceso de estabilización y obtiene plaza⁴³, de modo que cuando los procesos de estabilización funcionan, impiden el derecho a obtener al mismo tiempo una compensación económica, sin tener en cuenta el tiempo que hayan tardado las AAPP en convocar el proceso y el trabajador en obtener la plaza, sometido a una inestabilidad laboral durante años, con el riesgo siempre latente de ver extinguido su contrato por cobertura o amortización ¿está indemnizado por el simple hecho de que en la obtención de la plaza se hayan computado como méritos todo el tiempo de prestación de servicios?

Si la superación del plazo de tres años convierte a un interino en indefinido no fijo, ¿ese tiempo es el que queda indemnizado por la obtención de la plaza?, ¿el resto queda sin indemnizar?, ¿a partir de cuándo?

¿Qué sucede con las personas que han decidido no participar y se cubre reglamentariamente su plaza? La ley 20/2021 excluye resarcimiento alguno, pero la falta de participación, en muchos casos, será la propia consecuencia de la inactividad de las AAPP, por ejemplo, existen ya interinos próximos a la jubilación que no les interesa o no son capaces de participar, lo que conecta con la discriminación por razón de edad. La posibilidad de reclamar esta compensación (a pesar de la norma) es clara en el caso del personal indefinido no fijo por aplicación de la doctrina IMIDRA, me refiero a la STS 649/2021, de 28 de junio (RCUD. 3263/2019).

De este modo, por el momento, mientras los procesos de estabilización sigan absorbiendo personal laboral temporal que ha sufrido abusos durante muchos años y, no se cumplan los plazos, solo la indemnización podría ser una medida adecuada, ¿de qué modo?

Si no hay estabilización y el contrato se extingue por la cobertura: 1) una indemnización tasada (simbólica), por superar los tres años, más una indemnización que, sin ser punitiva, se limite a resarcir los daños, sin sobrepasar la compensación íntegra⁴⁴, ¿la indemnización para un despido improcedente, como sugiere el TS?

Si hay estabilización, todo dependerá de los años transcurridos hasta entonces, porque puede ocurrir que la obtención de la plaza no compense los daños y perjuicios causados, como ya se ha dicho, debiendo establecer qué tiempo de prestación de servicios queda compensada con la obtención de la plaza, si solo tres años, si seis años, aplicando la prórroga que se establece en el EBPE para los funcionarios interinos. En fin, un nuevo debate no ha hecho más que empezar.

43. El art. 2.6. de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre dispone que: «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.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

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

44. Véase la STJUE 13 de junio de 2024, apartado 82 y 83.

VI. CONCLUSIÓN

Es evidente que, sobre el papel, el sistema se ha diseñado de modo que trata de replicar un modelo acorde con las exigencias de la jurisprudencia del TJUE, pero lo cierto es que el sistema falla, los trabajadores temporales del sector público permanecen durante años sobrepasando los límites legales y los procesos de estabilización no son capaces de absorber el ingente número de trabajadores temporales en los plazos previstos. La Reforma Laboral ha establecido una batería de medidas en aras de prevenir y sancionar el abuso de la temporalidad de la contratación temporal en este ámbito, manteniendo por otro lado inalterado el modelo instaurado desde hace años en el sentido de que no es posible la conversión del empleo temporal en fijo por impedirlo los principios de mérito y capacidad, de modo que sigue siendo preciso buscar una medida equivalente. El TS ha puesto el foco en la indemnización, abriendo el debate sobre si la prevista en estos casos es suficiente. Mientras no se resuelva esta cuestión, ello no va a impedir que se siga sancionando a la Administración Pública a través de la declaración de fijeza, como ya está sucediendo, pues no podemos olvidar que el juez nacional sigue siendo el encargado de determinar si el actual sistema de sanciones y medidas disuasorias es una medida equivalente a la fijeza.

BIBLIOGRAFIA

BALLESTER PASTOR, M.A.: «La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica». Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022.

BELTRÁN HEREDIA DÍAZ, I.: [Ignasibeltran.com/2024/06/13/stjue-13-de-junio-2024-c-331-22-y-c-332-22-generalidad-de-cataluna-la-fijeza-no-puede-exigirse-si-es-contra-legem/](https://ignasibeltran.com/2024/06/13/stjue-13-de-junio-2024-c-331-22-y-c-332-22-generalidad-de-cataluna-la-fijeza-no-puede-exigirse-si-es-contra-legem/) (consulta el 23 de octubre de 2024).

RAMOS MORAGUES, F.: Incidencia de la reforma laboral en el empleo público. Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, ISSN-e 2660-7360, Vol. 3, Nº. Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: Numero extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), págs. 142-155.

SEMPERE NAVARRO, A.V., 2021, “La temporalidad en el sector público tras la Ley 20/2021 de 28 diciembre”, en Elderecho.com. [en línea]. Disponible en: <https://elderecho.com/la-temporalidad-en-el-sector-publico-tras-la-ley-20-2021-de-8-diciembre>

ARTÍCULOS

Derecho a la igualdad en el contexto de la conciliación trabajo-familia y CUME

Una “gran desconocida” para nuestra doctrina

África Ortiz López

Abogada laboralista en Col.lectiu Ronda, SCCP

I. INTRODUCCIÓN

La prestación CUME y la reducción de jornada asociada a la misma, tuvieron su aparición en nuestra legislación en el año 2011, -RD 1148/2011, de 29 de julio-, habiendo dado lugar a abundantes sentencias relativas al derecho a la prestación que viene asociada a la misma, no obstante, lo cual, no hay prácticamente sentencias que analicen el impacto discriminatorio que dicho tipo de reducción de jornada puede comportar en la esfera laboral de quien viene cobrando dicha prestación: progresión profesional truncada, despidos o modificación de condiciones laborales, impacto en la progresión salarial, situaciones de incomprensión y maltrato, tanto vertical como horizontal, etc.... Con el presente estudio, propongo analizar dicha cuestión desde su origen, esto es, desde lo que ha de entenderse como contenido esencial del derecho a la igualdad, y a partir de ahí, pongamos nuestro punto de mira en el análisis de dicho concepto en el contexto de la reducción de jornada por CUME, proponiendo una visión amplia del análisis antidiscriminatorio, por el impacto múltiple de los estados de desigualdad asociados a ésta.

II. DERECHO A LA IGUALDAD

1. ¿Qué debemos entender por trato discriminatorio?; análisis conceptual desde su origen aristotélico

La discriminación es una violación grave de los derechos humanos que afecta la dignidad y el trato igualitario de las personas. Se manifiesta cuando individuos que presentan capacidades y perfiles similares son tratados de manera desigual debido a características personales inherentes, como su género, etnia, religión, orientación sexual o discapacidad, entre otras. Estos tratos desiguales suelen basarse en estereotipos y prejuicios que distorsionan la naturaleza humana, promoviendo una jerarquización que coloca a ciertos individuos por encima de otros.

Este fenómeno es una forma de violencia social, ya que no solo refleja intolerancia y falta de aceptación de la diversidad, sino que también causa un daño profundo en quienes lo padecen, tanto a nivel moral como material. La dignidad humana, un valor intrínseco y fundamental, se ve afectada de manera grave en todos los casos de discriminación, independientemente de la forma en que se presente.

Si bien existen muchas formas de discriminación, atendiendo a la diversidad humana, se han sistematizado ciertos tipos comunes en la legislación, como la discriminación por género, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, edad, y, más recientemente, por condición de salud o enfermedad, identidad de género. Cada una de estas categorías reconoce la importancia de proteger a los individuos frente a tratos desiguales que vulneren su dignidad y derechos.

Abordar el estudio del principio antidiscriminatorio, es también abordar el elemento esencial del ordenamiento democrático, sin el cual éste no existe.

Dicho vínculo necesario entre democracia e igualdad parte de la Atenas de Aristóteles, en cuyas reflexiones merece la pena detenerse para no olvidar de donde debemos partir cuando defendemos la igualdad entendida como objetivo a alcanzar desde la equidad, y en definitiva cuando defendemos el principio antidiscriminatorio como esencia de la democracia y por ello a su vez, como esencia de la libertad del ser humano¹.

*Isonomía*² es la palabra con la que los griegos originalmente denominaron al gobierno democrático. Dicha palabra estaba compuesta por *isos* (igualdad) y *nomos* (ley), por lo que la democracia era identificada como aquel tipo de gobierno en el que imperaba la *igualdad ante la ley*.

Pero ¿qué es lo que se entiende por igualdad cuando nos referimos a aquella *isonomía*? Al respecto Aristóteles abordó dicho concepto en su obra *Política* indicando que *la igualdad es la identidad de atribuciones entre seres semejantes*³, siendo por tanto

1. *Orgullosos de ser libres, los atenienses lo están, más aún, de ser ciudadanos iguales. La igualdad es para ellos la condición de la libertad* (Gustav Glotz *La Ciudad Griega*, 1957, 109).

2. *Historia de Heródoto Libro III, 80): el gobierno de la mayoría lleva el nombre más bello: isonomía.*

3. *Aristóteles, Política libro cuarto, capítulo XIII. De la igualdad y de la diferencia entre los ciudadanos en la ciudad perfecta.*

para éste equitativa una sociedad en la que se otorga a cada quien lo que le corresponde, y comportando a su vez **la equidad un trato igual a los iguales y desigual a los desiguales**, en proporción a dicha desigualdad, siendo en base a ello, distinto el concepto que definió como *igualdad aritmética*⁴, -cada uno de los participantes recibe la misma cantidad de bienes- del concepto que definió como *igualdad proporcional o igualdad de acuerdo a la analogía*, ya que la primera nos conduciría a numerosos estados de injusticia, pues los miembros de una sociedad contribuyen de manera desigual al proceso de reproducción general de los bienes, -de ahí que se susciten disputas y acusaciones, cuando aquellos que son iguales no tienen o reciben partes iguales y cuando los que no son iguales tienen y reciben partes iguales⁵-, siendo por tanto necesaria la introducción de formas de distribución de los bienes basada en la proporción de la desigualdad existente.

2. Principio antidiscriminatorio en nuestro ordenamiento global

Si bien la actual *salud* del principio antidiscriminatorio es muy dispar en los distintos ordenamientos mundiales, en nuestro ordenamiento español, cuando hablamos del derecho a la igualdad, lo hacemos sobre la base de su concepción como derecho fundamental consagrado como tal en nuestra Constitución, y lo hacemos a su vez desde el máximo respeto a un principio que impera en el ordenamiento comunitario europeo, a partir del cual se constituye como el pilar esencial en el que debe sustentarse todo cuerpo legislativo, tanto interno de los estados que componen la UE, como de los que dimanen de la UE.

Y a su vez, por supuesto, estamos hablando de Derechos Humanos desde una perspectiva internacional.

En dicho sentido, merece la pena realizar un breve repaso a la forma legislativa que dicho derecho a la igualdad, inherente a la dignidad humana, ofrece a nivel global, esto es internacional, comunitario e interno en nuestro país:

A) Derecho internacional

En el ámbito internacional destacan los siguientes Tratados en relación con el abordaje del derecho a la no discriminación:

La Carta de la ONU, adoptada en 1945, fue uno de los primeros instrumentos que promovió la igualdad y el respeto de los *derechos humanos sin distinción de raza, sexo, idioma*

4. Aristóteles, *Ética nicomáquea*. EN 1131 a 21; $(A + x) \div (B + z) = A \div B$; $A \div B = x \div z$

Lo justo, entonces, es la proporción, y lo injusto lo que va contra la proporción. Un término es mayor y otro menor, como ocurre también en la práctica; pues el que comete la injusticia tiene una porción excesiva de bien y el que la padece, demasiado pequeña. Tratándose de lo malo ocurre al revés, pues el mal menor, comparado con el mayor, se considera un bien, ya que el mal menor se prefiere al mayor, y lo preferible es un bien, y cuanto más preferible, mayor.

5. Aristóteles, *Ética nicomáquea*. EN

o *religión*, y estableció un marco global para la cooperación internacional en materia de derechos humanos, marcando el inicio del reconocimiento formal de la no discriminación a nivel internacional.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** -1948- se constituyó como hito fundamental en la historia del derecho internacional, establece en su art. 2, que *todos los seres humanos tienen derechos y libertades sin distinción alguna, incluidas la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición*, consolidando de dicho modo la igualdad y la no discriminación como principios universales.

Posteriormente, la **Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial**, -1965- fue el primer instrumento jurídicamente vinculante adoptado por la ONU, que específicamente trató la discriminación racial. Su objetivo fue eliminar todas las formas de discriminación racial y promover el entendimiento y la igualdad entre las razas.

Los **Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)** adoptados en 1966, como Pactos Internacionales de Derechos Humanos-, también incluyeron disposiciones esenciales sobre la no discriminación. El PIDCP estableció en su art. 26 que *la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra la discriminación*.

La **Carta Social Europea** es un tratado del Consejo de Europa- conformado por 46 Estados-, sobre derechos humanos que fue firmado el 18 de octubre de 1961 y entró en vigor el 26 de febrero de 1965.

La Carta Social Europea (revisada) de 1996, que entró en vigor el 1 de julio de 1999, incorpora en un único instrumento todos los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961, su Protocolo adicional de 1988 añade nuevos derechos y enmiendas aprobadas por los estados.

En cuanto al derecho a la no discriminación, la Carta aborda la materia desde la siguiente perspectiva:

- El derecho de mujeres y hombres a igual trato e iguales oportunidades de empleo.
- Una garantía de que todos los derechos establecidos en la Carta son aplicables independientemente de la raza, sexo, edad, color, idioma, religión, opiniones, origen nacional, entorno social, estado de salud o asociación con una minoría nacional.
- Prohibición de la discriminación en base a las responsabilidades de la familia.
- El derecho de las personas con discapacidad a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad.

La Carta tiene un mecanismo de control basado en la presentación de informes nacionales de los estados (Protocolo de 1991, así como en un sistema de denuncia colectiva (Protocolo de 1995) que permite, a los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales a presentar reclamaciones colectivas.

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-(1979), -CEDAW-**, se centró en eliminar la discriminación por motivos de género y proteger los derechos de las mujeres en todas las esferas de la vida, incluyendo el acceso a la educación, el empleo y la participación política.

La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -2006-** promueve y protege los derechos humanos de las personas con discapacidad, asegurando su igualdad ante la ley y prohibiendo la discriminación en diversas áreas como el empleo, la educación y la vida pública.

La **Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos -1981-** es otro ejemplo importante que destaca el derecho a la no discriminación. Esta carta va más allá del individuo, al incluir el concepto de derechos colectivos, como los derechos de los pueblos indígenas y minorías.

B) Legislación comunitaria

La UE se fundamenta en una serie de valores, entre los cuales la igualdad destaca como principio central a la luz del cual se ha inspirado el Derecho dimanante de la misma desde sus comienzos -artículos 2 y 3.3 del **Tratado de la Unión Europea**.

Desde la década de los 50, con la finalidad de crear un mercado común, el principio de no discriminación por nacionalidad se instauró como eje principal. Sin embargo, ya desde los tratados constitutivos se abordaron otras formas de discriminación. El **Tratado de Roma de 1957** fijó como objetivo fomentar el crecimiento económico a través de la libre circulación de bienes, capital, personas y servicios, lo que requería un esfuerzo de uniformidad en dichos aspectos, entre los Estados, para evitar distorsiones en el mercado.

Y tomando en consideración que algunos estados ya reconocían la no discriminación por sexo en temas de empleo como un principio básico, fue necesario incluir este concepto en el Tratado para garantizar su aplicación en todos los Estados miembros desde un nivel constitucional.

Hasta el año 2000, las normativas de la UE sobre discriminación solo se aplicaban en el ámbito laboral y de seguridad social, y únicamente por motivos de género. La primera de estas normas fue la **Directiva 76/207**, enfocada en la no discriminación en el empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales. Esta normativa fue complementada por la **Directiva 79/7/CEE** del Consejo, del 19 de diciembre de 1978, que promovía gradualmente la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el área de la seguridad social.

Sin embargo, a través de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el concepto de discriminación se fue ampliando más allá de la nacionalidad y el género, aplicándose a otros ámbitos de competencia de la UE, no solo en cuestiones de empleo. Durante la década de 1990, se logró un importante avance en el derecho derivado. Diversos grupos de interés público ejercieron presión para extender la prohibición de discriminación a áreas como la raza, el origen étnico, la orientación sexual, las creencias religiosas, la edad y la discapacidad.

En el año 2000, se adoptaron dos directivas clave. La primera, la **Directiva 2000/78/CE** del Consejo, del 27 de noviembre de 2000, la cual prohibía la discriminación en el empleo por razones de orientación sexual, creencias religiosas, edad y discapacidad. La segunda, la **Directiva 2000/43/CE**, prohibía la discriminación por motivos de raza y origen étnico, no solo en el empleo, sino también en el acceso a la seguridad social, los servicios sociales y bienes.

Así, se ampliaron las razones por las que un trato desigual podía ser considerado discriminatorio en el contexto del derecho comunitario. Esta ampliación legislativa responde a la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades, no solo en el ámbito laboral, sino también en áreas como la salud, la educación y la vivienda, para que las personas puedan alcanzar su máximo potencial.

En 2004, se adoptó la **Directiva 2004/113/CE** del Consejo, del 13 de diciembre de 2004, que extendió la prohibición de discriminación por razón de género al acceso a bienes y servicios.

Con la **reforma del Tratado de Lisboa en 2009**, se fortaleció la aplicación del principio de no discriminación. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea adquirió el mismo rango jurídico que los Tratados, y en su Título III, bajo el apartado de Igualdad (artículos 20 a 26), destaca especialmente el artículo 21 dedicado a la no discriminación. Además, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE) ofrece la base jurídica para el desarrollo integral del principio de no discriminación, estableciendo que el Consejo y el Parlamento adopten medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por razones de sexo, origen racial o étnico, religión, creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

A su vez, el **Reglamento 1381/2013** del 17 de diciembre, que estableció el programa *Derechos, Igualdad y Ciudadanía* para el periodo 2014-2020, impuso obligaciones a los Estados y operadores jurídicos dentro del marco del derecho de la UE. Esta normativa vinculó el principio de no discriminación, inicialmente limitado al ámbito laboral y del mercado interior, con el Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia, asignándole un presupuesto para su ejecución en el marco financiero 14/20.

Gracias a este impulso normativo, el principio de no discriminación se ha consolidado como una piedra angular del derecho de la Unión, y el marco financiero 21/27 también lo contemple como uno de sus pilares fundamentales.

Y muy en conexión con el objeto del presente estudio, debemos destacar la **Directiva (UE) 2019/1158** del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, a partir de la cual, se impone a los estados miembros la aplicación de políticas que de manera efectiva protejan, en el ámbito laboral, a las persona cuidadoras, combatiendo de dicho modo situaciones de desigualdad por razón de género, señalando en su considerando 6º *las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población.*

C) Derecho interno Español

El actual marco normativo, en nuestro Derecho interno, encuentra su más reciente desarrollo a partir de la **Ley 15/2022, de 12 de Julio, -Ley Zerolo-** la cual, a su vez, desarrolla el principio anti discriminatorio, recogido como derecho fundamental en el **art. 14 de la Constitución Española** y como principio que debe regir en el funcionamiento de los poderes públicos **ex art. 9.2 CE**, y como necesario elemento a considerar en la defensa de la dignidad del individuo, del orden político y de la paz social, **ex art. 10 CE**.

Dicha norma a su vez se mira en el espejo de nuestra **Ley Orgánica 3/2007** de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para impulsar el alcance real de dicha Ley Orgánica, y a su vez amplificar el impacto social y jurídico de la pauta antidiscriminatoria, con la clara intención de dotar de eficacia social dicho principio anti discriminatorio, señalando en fase de preámbulo: *resulta oportuno consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute, siguiendo la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, culminando así un proceso de iniciativas legislativas a favor de la igualdad de trato y la no discriminación que se han venido desarrollando y que han situado a España en la vanguardia de los países más avanzados en políticas de igualdad. En este sentido, con esta ley se pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.*

Dicha nueva norma, recoge en su ámbito aplicativo, una tipología de supuestos discriminatorios hasta ahora no abordados legislativamente, generando un nuevo escenario jurídico en términos de lucha contra la discriminación que claramente amplía el elenco de situaciones personales a considerar como posibles focos o formas de discriminación.

Más concretamente, en cuanto a dichas nuevas **tipologías de discriminación por su origen**, la Ley 15/2022, aborda las que se produzcan en relación con la **orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos**⁶, entrando de dicho modo en la discriminación por enfermedad tan *denostada* doctrinalmente⁷, e introduciendo así mismo de manera plena en nuestra legislación la identidad sexual o la expresión de género como posibles potenciales focos de discriminación, eso sí, en este último sentido, de la mano de la coetánea STC 67/2022, de 2 junio, dado que en dicha sentencia la identidad de género es calificada como una causa *sospechosa de trato discriminatorio* de las que se incluyen en la cláusula residual del art. 14 CE.⁸

6. *Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación. (...) Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

7. STS 29/01/2001, Rec. 1566/2000:... *el despido de la persona trabajadora por encontrarse en situación de incapacidad temporal es improcedente dado que la enfermedad, no es una causa de discriminación.*

8. Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo, José Fernando Lousada Arochena -Revista de Jurisprudencia, Noviembre 2022

Y a su vez, la Ley 15/2022, aborda **las tipologías de discriminación por su forma de articulación**, no solamente en cuanto a su vertiente directa e indirecta, sino que la norma, va más allá y de manera explícita, da forma legislativa a lo que hasta entonces eran construcciones meramente doctrinales, contemplando la forma de discriminación **por asociación⁹ y por error¹⁰**, así como **la discriminación múltiple o interseccional¹¹**, legislando en dicho sentido, de manera acorde a la senda marcada por la jurisprudencia más avanzada en materia anti discriminatoria.

Y avanzando más aún en la protección de la víctima de discriminación, la Ley 15/2022, regula de manera específica en su art. 5, el **derecho de información y asesoramiento jurídico gratuito**, de dichas víctimas¹², incorporando de este modo nuevos derechos protectores que habrán de incorporarse a la doctrina judicial de manera que adquieran efectividad, **lo que significa que tendremos que empezar a hablar de costas, o en su caso, de coste indemnizatorio asociado al coste de dicho asesoramiento jurídico en casos de estimación de existencia de discriminación.**

-
9. STJUE 17/7/2008, Caso Coleman, C-303/06: Trato desigual y despectivo por solicitar permisos y reducción de jornada con el fin de atender a su hijo discapacitado y STC (Sala Segunda) Sentencia num. 71/2020 de 29 junio RTC\2020\71: Permiso de trabajo para atender a una hermana de la recurrente tras dar a luz. Discriminación por haber sido tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas.
 10. STSJ Galicia 13/04/2021, Rec. Supl. 160/2020: Discriminación por apariencia de discapacidad. Despido tras accidente de trabajo con baja de duración incierta o duradera.
 11. *Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación:(...) queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, **directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.***
 12. **Artículo 5. Derechos a la información y al asesoramiento de las personas víctimas de discriminación.**
(...)
 2. Las personas **víctimas de discriminación tienen derecho a recibir información completa y comprensible, así como asesoramiento** relativo a su situación personal adaptado a su contexto, necesidades y capacidades, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.
 3. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que **todas las personas víctimas de discriminación, especialmente aquellas con discapacidad, tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes.** Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lectura fácil, Braille, lengua de signos, tanto la española como la catalana, y otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.
 4. **Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia.**
 5. Los **niños, niñas y adolescentes tienen derecho a recibir toda la información necesaria en un lenguaje claro y comprensible**, en un idioma que puedan entender y mediante formatos accesibles en términos sensoriales y cognitivos y adaptados a las circunstancias personales de sus destinatarios, garantizándose su acceso universal. Cuando se trate de territorios con lenguas cooficiales el niño, niña o adolescente podrá recibir dicha información en la lengua cooficial que elija. Además, se debe garantizar la prevención y prohibición de cualquier revictimización.

III. DERECHO A LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL ASOCIADO AL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, REDUCCIONES DE JORNADA Y PERMISOS PARA CUIDADO DE FAMILIARES

1. Análisis estadístico: sesgos de género

Como sabemos, la igualdad de oportunidades entre el sexo masculino y el femenino en áreas de participación económica, educación, salud y supervivencia, y empoderamiento político, es inexistente, tanto a nivel global, como interno.

El último informe del Foro Económico Mundial -WEF-¹³, emitido el pasado 12 de Junio de 2024, revela que en el mundo la brecha de género – basada en áreas de participación económica, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político-, alcanza el 68,5%, subrayando que, al ritmo actual se necesitarán otros 134 años –el equivalente a cinco generaciones– para alcanzar la plena paridad entre hombres y mujeres, y se subraya que dicha brecha de género se ha reducido en 0,1 puntos porcentuales desde el año pasado.

Siendo éste el escenario mundial, en nuestro país, desde el Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad-, vienen actualizándose anualmente estudios estadísticos avalados desde el Instituto Nacional de Estadística-INE-, que muestran una tendencia al mantenimiento de la abrumadora desigualdad en la asunción de las labores correspondientes a los cuidados familiares, y como dicha desigualdad impacta en la evolución laboral y profesional de las mujeres y por ende en su estado de emancipación, o lo que es lo mismo, en su estado de libertad, entendida en el sentido más amplio.¹⁴

Así, cifras que resultan especialmente significativas al respecto por ejemplo, son las relativas a la evolución anual de personas ocupadas a tiempo parcial, siendo el porcentaje de mujeres siempre significativamente mayor al de hombres, ocupando aquellas en 2023 un 73,92% de dicho grupo de trabajadoras-es, y siendo el total de personas ocupadas a tiempo parcial para atender el cuidado de familiares, 380.600, de las cuales, 352.400 fueron mujeres y 28.300 hombres, por lo que cuando hablamos de personas ocupadas a tiempo parcial para atender el cuidado de familiares, el porcentaje femenino es aún mayor, alcanzando el 92,59%.

Así mismo, cuando hablamos de excedencias para cuidado de hijos-as, las cifras muestran igualmente un evidente desequilibrio, pues las mujeres alcanzaron un 86,91% de la cifra total en el 2023, siendo el total de personas en situación de excedencia por cuidado de hija-o, de 36.282, de las cuales, 31.532 fueron mujeres y 4.750 hombres.

Y cuando a su vez, hablamos de personas que en 2023 se encontraban en situación de inactividad voluntaria, es decir, personas que habían dejado un trabajo anterior, y que tomaron dicha decisión para atender el cuidado de hijas-os, el porcentaje de mujeres

13. www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR24_Newa_Release_ES.pdf

14. INSTITUTO DE LA MUJER (MINISTERIO DE IGUALDAD):
<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

alcanzó un 87%, siendo la cifra total de personas en dicha situación 67.600, de las cuales 58.800 eran mujeres y 8.800 hombres.

Finalmente, resulta muy destacable que cuando hablamos de personas que en el año 2023, no buscaron empleo para atender labores de cuidado familiar, el porcentaje de mujeres alcanza un 90,66%, siendo la cifra total de personas en dicha situación, 656.800, de las cuales 595.500 fueron mujeres y 61.300 fueron hombres.

En definitiva, la progresión profesional y laboral de la mujeres es más difícil que la de los hombres, como consecuencia del sesgo de género que encontramos en términos de conciliación laboral y familiar entre ambos sexos, por lo que sin duda alguna encontramos un estado de desigualdad, fácilmente reconocible en nuestra sociedad, la cual, desde una perspectiva socio política nos puede permitir reconocer un modo de déficit democrático, y desde una perspectiva *ius laboralista*, nos puede conducir a reconocer un estado de discriminación o falta de equidad masificadas.

2. Doctrina judicial actual con perspectiva de género-gender mainstreaming-tiempo parcial, reducciones de jornada y permisos para cuidado de familiares-: TEDH, TJUE y tribunales españoles:

Revisado hasta ahora el derecho a la igualdad de manera genérica, dado que el objetivo del presente estudio es centrarnos en el abordaje de dicho derecho fundamental en el concreto contexto de la prestación CUME, resulta esencial recordar sentencias que, en el ámbito laboral han impuesto la necesaria aplicación de la perspectiva de género-gender mainstreaming-, en torno al trabajo no remunerado de la persona cuidadora, esto es, desde una perspectiva que toma conciencia de la real y muy concreta desigualdad que padece la mujer en comparación con el hombre, conectada, no solamente con su condición biológica, esto es, con el sexo femenino, sino más allá con el género femenino y la atribución de roles que a éste le es asignado socialmente, y que como hemos visto en el punto anterior, es muy perceptible estadísticamente, cuando hablamos del trabajo de la persona cuidadora.

En dicho sentido debemos recordar sentencias como las siguientes:

STJUE 17/7/2008, Caso Coleman, C-303/06: Trato desigual y despectivo por solicitar permisos y reducción de jornada con el fin de atender a su hijo discapacitado. Acuña la doctrina de la discriminación por asociación.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) - Caso Konstantin Markin vs Rusia (2012): Un militar ruso pidió permiso parental, que le fue denegado debido a que, según la ley rusa, solo las mujeres en el ejército podían disfrutar de dicho permiso. El TEDH falló que esta distinción era discriminatoria por razones de género, y que tanto hombres como mujeres deben tener iguales derechos para cuidar de sus hijos-os.

STJUE (Asunto C-104/09) – Caso Roca Álvarez contra Sesa Start España ETT, SA: Se abordó la denegación a un trabajador masculino del derecho a disfrutar de un permiso de lactancia, alegando que ese derecho solo correspondía a la madre. El Tribunal de

Justicia de la Unión Europea (TJUE) determinó que denegar este derecho a los hombres constituía una discriminación de género, pues perpetúa la idea de que solo las mujeres deben encargarse del cuidado de las hijas-os.

STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair: Existe discriminación indirecta, por género, en la fórmula de cálculo de la indemnización por despido si éste se produce encontrándose la persona trabajadora en situación de reducción de jornada por cuidado de hijo-a y el cálculo se efectúa tomando en cuanto el menor importe retributivo correspondiente a dicho periodo de reducción de jornada.

STJUE, de 8 de mayo de 2019, C-161/18, asunto Villar Láiz: Existe discriminación indirecta, por género, en materia de seguridad social en una norma española que calcula el importe de la pensión de jubilación de un trabajador a tiempo parcial multiplicando una base reguladora, determinada en función de los salarios efectivamente percibidos y de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del periodo de cotización — periodo al que se aplica un coeficiente de parcialidad equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y que se ve incrementado por un coeficiente de 1,5—, en la medida en que esta normativa perjudica en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino.

STC 79/2020, de 2 de julio de 2020: Sobre la base de una mayor afectación femenina en relación con el trabajo de cuidado de familiares, constituye discriminación indirecta que en dicha situación, el cómputo del tiempo de descanso retribuido se efectúe aplicando una reducción proporcional a la reducción de jornada, teniendo en cuenta que las guardias realizadas aun en menor número, tienen la misma duración que la del resto de plantilla a jornada completa. Reproduce dicho pronunciamiento la STC 129/2020, de 21 de septiembre de 2020.

STC 3/2007, de 15 de enero de 2007: Existe discriminación por razón de sexo al denegar la reducción de la jornada laboral por guarda legal de un hijo menor de seis años sin hacer una ponderación de las dificultades laborales y de la compatibilidad entre la vida familiar y profesional que por razón de sexo atañe directamente a las mujeres, apartándose de la dimensión constitucional del art. 14 CE, induciendo a un trato peyorativo y a una discriminación indirecta. Nos encontramos ante una doble dimensión constitucional: el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y la protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE).

STS Sala de lo Social Sentencia núm. 646/2022, de 12 de Julio de 2022: El permiso de lactancia puede ser ejercido por el trabajador, aunque la madre del menor no desempeñe actividad laboral, dado que en caso contrario estaríamos incurriendo en discriminación indirecta por razón de género. Aplica art. 37.4 ET (redacción Ley 3/12) y doctrina comunitaria y reitera la de la Sala.

STS Sala de lo Social, Sentencia num. 1028/2024, de 17 julio de 2024: El Incentivo anual para reducir el absentismo es un concepto retributivo que no está vinculado a la realización de la jornada, sino a la asistencia al trabajo y como medida para fomentar el no absentismo. Si el-la trabajador-a no incurre en ausencias al puesto de trabajo tendrá derecho a percibir íntegramente el incentivo establecido a tal efecto, independientemente de que se encuentre en situación de reducción de jornada para el cuidado de familiar, dada la afectación que la minoración proporcional supondría en la plantilla femenina.

Atendiendo por tanto al sentido de las sentencias citadas a título ejemplificativo, comprobamos como la vinculación entre la minoración de la jornada y su mayoritaria asunción por parte de las mujeres, se constata judicialmente de manera indubitada como un potencial foco de discriminación por razón de género y da pleno sentido a la imposición constitucional del enjuiciamiento con perspectiva de género, al efecto de proteger, no solamente a las mujeres que asumen trabajos de cuidado de familiares con propósito conciliador, sino más allá, incluso a los hombres que así mismo realizan dichos trabajos, los cuales, en definitiva están asumiendo dicho rol tradicionalmente asignado a la mujer, y por ende están interviniendo activamente en la ruptura del sesgo de género que afecta y discrimina a la mujer cuidadora, por lo que proteger a aquéllos es proteger a ésta.

IV. CUME COMO POTENCIAL FOCO DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

1. Regulación legislativa. Concepto y delimitación normativa

La situación de reducción de jornada, para el cuidado de hijo-a afectado-a por cáncer u otra enfermedad grave, conocida como reducción de jornada por CUME-en adelante CUME-, contempla dos tipos de regulación legislativa que, en paralelo, responden a la duplicidad de la necesidad a cubrir: por un lado el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37.6¹⁵ recoge el derecho a la reducción de la jornada laboral de la persona cuidadora y por otro lado la Ley General de la Seguridad Social, en sus arts. 190 a 192 regulan la prestación a percibir por parte de la persona cuidadora que se encuentre en la situación de reducción de jornada previamente descrita.

-
15. RDL 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores: Art. 37.6:(...)El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.(...)

Como cuestión destacable relacionada con dicho tipo tan específico de reducción de jornada, que suele alcanzar el 99,99% de la misma, debemos precisar que la necesidad de cuidado del-a causante enfermo-a, ha de ser directa, continua y permanente y que a su vez es preciso que dicha enfermedad, -el listado de enfermedades recogido en el RD 1148/2011, de 29 de julio, resulta referencial, y no ha de ser entendido como *numerus clausus*-, requiera una hospitalización de larga duración.

2. POTENCIAL FOCO DE DISCRIMINACIÓN

Teniendo en cuenta lo hasta ahora analizado resulta fácil comprender como una situación como la CUME, constitutiva de una reducción de jornada tan drástica, y con un plazo de duración claramente incierto, incluso para la propia persona trabajadora, dada la incierta evolución médica de la persona causante, impacte de forma contundente, no ya solamente, claro está, en el entorno personal más íntimo de la misma, sino más allá, en su entorno laboral y profesional, dada la abrupta aparición de un estado de necesidad de cuidado, hasta ese momento inexistente, asociado al diagnóstico o agravamiento en el estado de enfermedad de la persona causante.

Y, como cabe esperar, dicho impacto, viene a su vez acompañado del previsible estereotipo de género asociado al trabajo de la persona cuidadora¹⁶, el cual, nuevamente sitúa a la mujer en situación de desigualdad en comparación con el hombre en términos de progresión laboral y profesional.

En dicho sentido, el RD 5/2023, que traspone la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, modificando el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, añade en el art.4.2.c) el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razón de sexo incluyendo “*el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral*”.

Pero ¿acaba aquí el análisis de dicho impacto en la esfera constitucional de la persona cuidadora cuando hablamos de CUME?

Pues bien, la respuesta habrá de ser negativa, dado que un elemento común que afecta a toda situación CUME es el estado de enfermedad grave o incluso el de discapacidad de la persona causante, siendo éste el origen de la misma, de modo que necesariamente, en dichos supuestos habrá de ser reconocido de manera sistemática el estado de discriminación múltiple, esto es, tanto por género, como,- atendiendo al **mecanismo de la discriminación por asociación**¹⁷ recogido en art. 6.2.a Ley 15/2022,

16. *Análisis de la Perspectiva de Género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*. Investigación promovida por el Instituto de la Mujer: Autoras: Gema de Cabo, Leticia Henar y María Calvo; Depósito Legal: M-42.987-2009

17. STJUE 17/7/2008, Caso Coleman, C-303/06: Trato desigual y despectivo por solicitar permisos y reducción de jornada con el fin de atender a su hijo discapacitado y STC (Sala Segunda) Sentencia num. 71/2020 de 29 junio RTC\2020\71: Permiso de trabajo para atender a una hermana de la recurrente tras dar a luz. Discriminación por haber sido tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas.

y previamente en STJUE 17/7/2008, Caso Coleman, y STC num. 71/2020 **-por discapacidad, en caso de que ésta sea reconocible, y en caso contrario, atendiendo a nuestra legislación interna, por enfermedad o condición de salud-** ex art. 2.1 Ley 15/2022.

3. Retos interpretativos relativos a estados de discriminación asociados

Hasta ahora la respuesta que encontramos en la doctrina judicial en supuestos de discriminación por CUME, no contempla la vertiente múltiple que en términos de impacto discriminatorio viene asociado a dicho estado de reducción de jornada, siendo exclusivamente detectada la discriminación por género, cuando la realidad de dicha situación **impone el análisis de la discriminación múltiple -género y discapacidad o enfermedad/estado de salud-**.

Desde luego no vengo a señalar que toda situación CUME esté afectada por un estado de discriminación, pero sí me atrevo a afirmar que toda situación de discriminación por CUME es múltiple por género y discapacidad o enfermedad/estado de salud, dada la necesaria asociación a este tipo de escenario.

Así mismo, tal y como he apuntado previamente en el apartado II.2.c del presente estudio, nuestra normativa interna en términos de lucha anti discriminatoria, -art. 5 de la Ley 15/2022-, avanza en la protección de la víctima de discriminación y le reconoce entre otros, el derecho al asesoramiento jurídico gratuito, **lo que significa que tendremos que empezar a hablar de costas, o en su caso, de coste indemnizatorio asociado al coste de dicho asesoramiento jurídico en casos de estimación de existencia de discriminación.**

V. CONCLUSIONES

Han transcurrido 16 años desde que se dictara la sentencia del caso Coleman y 13 años desde que en nuestra legislación interna se reconociera el derecho a la prestación por reducción de jornada por CUME- Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio-. No existe sentencia alguna por parte de tribunales o juzgados españoles que traten la cuestión discriminatoria múltiple en dicho tipo de situación tan extrema, y tan vinculada al estado de discapacidad o enfermedad del-a hijo-a cuidado-a.

Ahora nuestra legislación interna aborda la cuestión de manera más contundente, y da forma legislativa a la discriminación por asociación, así como a la discriminación por razón de enfermedad o condición de salud¹⁸, e incluso reconoce el derecho de la víctima de desigualdad a la gratuidad del asesoramiento jurídico en su defensa, por lo que la propia norma impone el análisis, desde una perspectiva constitucional

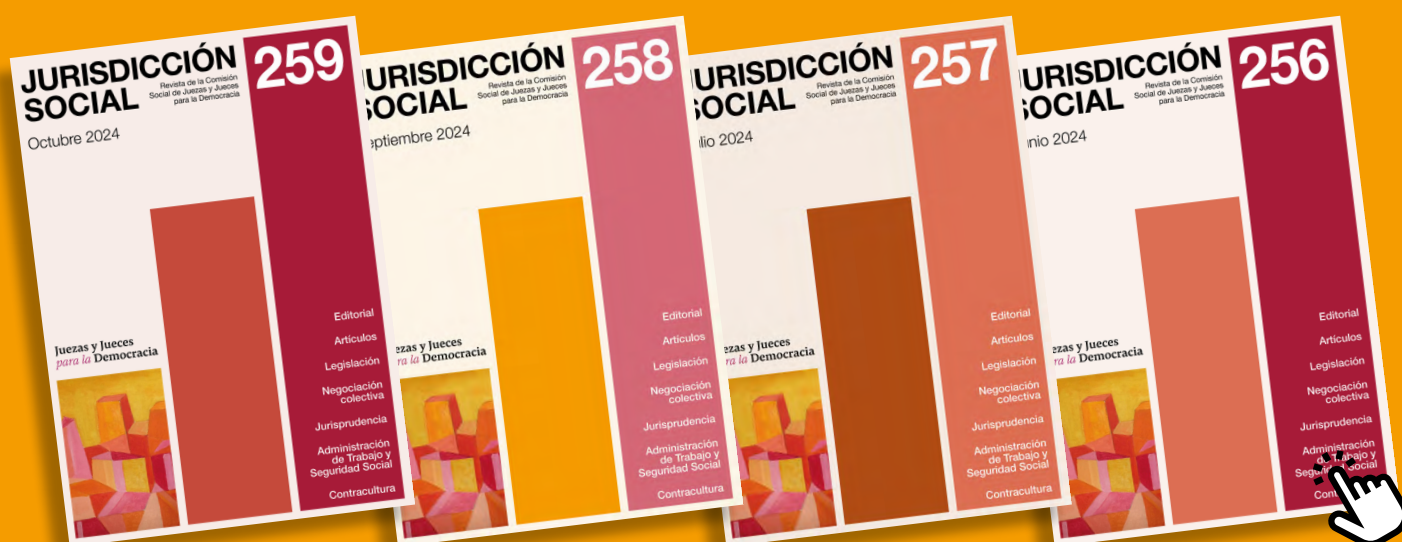
18. *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, Raquel Aguilera Izquierdo- ISBN: 978-84-340-2917-0

en la que el derecho a la igualdad sea concebido de manera amplia y rigurosa como pilar democrático de aquella *isonomía*, en la que Aristóteles analizó lo que debía entenderse por *igualdad ante la ley* imponiendo la rectificación de la desigualdad de manera proporcional: *Lo justo, entonces, es la proporción, y lo injusto lo que va contra la proporción. Un término es mayor y otro menor, como ocurre también en la práctica; pues el que comete la injusticia tiene una porción excesiva de bien y el que la padece, demasiado pequeña.*¹⁹

Por tanto, la protección de la igualdad por razón de género, necesariamente ha de pasar por la rectificación de la desigualdad con la que nacemos y vivimos todas, potenciando nuestra progresión laboral y profesional frente al estigma del estereotipo y la intolerancia, impulsando en definitiva nuestro derecho a una verdadera y efectiva emancipación, o lo que es lo mismo, nuestro derecho a ser seres libres.

19. Aristóteles. *Ética nicomáquea*. EN 1131 a 21; $(A + x) \div (B + z) = A \div B$; $A \div B = x \div$

Accede a todos nuestros números a través de la web



ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa. [Ir a texto](#)

Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. [Ir a texto](#)

Ley 4/2024, de 8 de noviembre, básica de agentes forestales y medioambientales. [Ir a texto](#)

Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. [Ir a texto](#)

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Ir a texto](#)

Corrección de errores del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Ais-

lada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. [Ir a texto](#)

Real Decreto 1154/2024, de 19 de noviembre, por el que se regula la expedición del pasaporte provisional y del salvoconducto. [Ir a texto](#)

Real Decreto 1025/2024, de 8 de octubre, por el que se actualizan y suprimen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Seguridad y Medio Ambiente; Servicios Socioculturales y a la Comunidad; Textil, Confección y Piel; y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. [Ir a texto](#)

Real Decreto 1118/2024, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Administración Digital. [Ir a texto](#)

Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. [Ir a texto](#)

Orden TES/1291/2024, de 13 de noviembre, por la que se regula el Registro Electrónico de apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Ir a texto](#)

Orden ISM/1320/2024, de 18 de noviembre, por la que se aprueba la Política de Seguridad de la Información del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y se crea el Comité de Seguridad de los Sistemas de Información. [Ir a texto](#)

Orden PJC/1222/2024, de 6 de noviembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de noviembre de 2024, por el que se declara «Zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil» el territorio damnificado como consecuencia de la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) que ha afectado a amplias zonas de la Península y Baleares entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. [Ir a texto](#)

Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal. [Ir a texto](#)

Resolución de 20 de noviembre de 2024, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con Buen Samaritano, SA, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en Paraguay que carezcan de recursos suficientes. [Ir a texto](#)

Resolución de 12 de noviembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. [Ir a texto](#)

Resolución de 12 de noviembre de 2024, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, para garantizar la continuidad del abono del subsidio por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a las personas mutualistas afectadas por la DANA. [Ir a texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Reglamento (UE) 2024/2747 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de octubre de 2024, por el que se establece un marco de medidas en relación con una emergencia del mercado interior y la resiliencia del mercado interior y se modifica el Reglamento (CE) n.º 2679/98 del Consejo (Ley de emergencia y resiliencia del mercado interior) (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir a texto](#)

Reglamento de Ejecución (UE) 2024/2776 de la Comisión, de 31 de octubre de 2024, que corrige el Reglamento de Ejecución (UE) 2023/914 por el que se aplica el Reglamento (CE) n.º 139/2004 del Consejo sobre el control de las concentraciones entre empresas y se deroga el Reglamento (CE) n.º 802/2004 de la Comisión. [Ir a texto](#)

Reglamento de Ejecución (UE) 2024/2887 de la Comisión, de 15 de noviembre de 2024, por el que se especifican los elementos técnicos del conjunto de datos para el tema ad hoc de 2026 sobre empleo en plataformas digitales en el ámbito de la población activa de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo. [Ir a texto](#)

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir a texto](#)

Directiva (UE) 2024/2881 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la calidad del aire ambiente y a una atmósfera más limpia en Europa (versión refundida). [Ir a texto](#)

Directiva (UE) 2024/2841 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, por la que se establece la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento para las personas con discapacidad (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir a texto](#)

Directiva (UE) 2024/2842 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, por la que se amplía la Directiva (UE) 2024/2841 a los nacionales de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro. [Ir a texto](#)

Decisión (UE) 2024/2854 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización en favor de los trabajadores despedidos a raíz de una solicitud de Bélgica – EGF/2024/001 BE/Match-Smatch. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Ley 5/2024, de 13 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía. [Ir a texto](#)

Acuerdo de 22 de octubre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028. [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la 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 so-

licitud de mediaciones laborales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la 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](#)

Aragón

DECRETO 198/2024, de 13 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 53/2013, de 2 de abril, por el que se regula el Consejo de Salud de Aragón. [Ir a texto](#)

Asturias

Ley del Principado de Asturias 6/2024, de 13 de noviembre, de cuarta modificación de la Ley del Principado de Asturias 7/2001, de 22 de junio, de Turismo. [Ir a texto](#)

Ley del Principado de Asturias 5/2024, de 13 de noviembre, por la que se establece la Red Autonómica de Escuelas Infantiles, se regula su extensión y la integración en la misma de las Escuelas Infantiles Municipales. [Ir a texto](#)

Canarias

Decreto-ley 5/2024, de 24 de junio, por el que se modifica la Ley 6/2022, de 27 de diciembre, de cambio climático y transición energética de Canarias. [Ir a texto](#)

Decreto-ley 7/2024, de 31 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la gestión eficiente y la calidad en el empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas. [Ir a texto](#)

Cantabria

Orden PRE/149/2024, de 19 de noviembre, por la que se modifica el Anexo II del Decreto 26/2023, de 27 de abril, de Asistencia Jurídica Gratuita de la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir a texto](#)

Castilla La Mancha

Decreto 71/2024, de 22 de octubre, por el que se modifican el Decreto 3/2016, de 26 de enero, por el que se establece el catálogo de servicios y prestaciones económicas del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha y se determina la intensidad de los servicios y el régimen de compatibilidades aplicable y el Decreto 1/2019, de 8 de enero, del procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho de acceso a los servicios

y prestaciones económicas del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Castilla-La Mancha. [Ir a texto](#)

Decreto 84/2024, de 19 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 252/2003, de 29 de julio, por el que se regula la organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. [NID 2024/9376]. [Ir a texto](#)

Orden 197/2024, de 8 de noviembre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se determinan los domingos y días festivos autorizados para la apertura al público de los establecimientos comerciales en Castilla-La Mancha durante el año 2025. [NID 2024/9247]. [Ir a texto](#)

Castilla y León

ORDEN FAM/1160/2024, de 28 de octubre, por la que se establecen los requisitos mínimos y específicos de autorización de los centros para personas en situación de vulnerabilidad. [Ir a texto](#)

Catalunya

DECRET LLEI 9/2024, de 29 d'octubre, de modificació de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra. [Ir a texto](#)

ORDRE SLT/230/2024, de 12 de novembre, per la qual es modifica l'Ordre SLT/168/2024, de 15 de juliol, per la qual es determinen per a l'any 2024 els preus unitaris per a la contraprestació de l'atenció hospitalària i especialitzada. [Ir a texto](#)

ACORD GOV/248/2024, de 19 de novembre, pel qual s'aproven la declaració institucional amb motiu del 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, i la declaració d'intencions per dur a terme accions des del Departament d'Igualtat i Feminisme per a l'erradicació de les violències masclistes. [Ir a texto](#)

Extremadura

Medidas urgentes.-Resolución de 22 de noviembre de 2024, de la Presidencia de la Asamblea de Extremadura, por la que se ordena la publicación de la no convalidación del Decreto-ley 2/2024, de 22 de octubre, de medidas fiscales urgentes para impulsar el acceso a la vivienda en Extremadura. [Ir a texto](#)

Galicia

LEI 2/2024, do 7 de novembro, de promoción dos beneficios sociais e económicos dos proxectos que utilizan os recursos naturais de Galicia. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN do 6 de novembro de 2024, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dá publicidade ás festas laborais de carácter local para o ano 2025, correspondentes aos concellos das catro provincias da Comunidade Autónoma de Galicia. [Ir a texto](#)

La Rioja

Decreto 35/2024, de 19 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 3/2024, de 30 de enero, por el que se establece, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la coordinación del procedimiento ordinario de acceso a la universidad. [Ir a texto](#)

Madrid

Decreto 100/2024, de 6 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Decreto 5/2016, de 19 de enero, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión Jurídica Asesora de la Comunidad de Madrid. [Ir a texto](#)

Navarra

Ley Foral 15/2024, de 14 de octubre, de modificación del 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](#)

LEY FORAL 16/2024, de 30 de octubre, de modificación del Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. [Ir a texto](#)

LEY FORAL 17/2024, de 8 de noviembre, de modificación de la Ley Foral 10/2010, de 10 de mayo, del Derecho a la Vivienda en Navarra. [Ir a texto](#)

Ley Foral 16/2024, de 30 de octubre, de modificación del Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. [Ir a texto](#)

ORDEN FORAL 95/2024, de 15 de octubre, del consejero de Economía y Hacienda, por la que se modifica la Orden Foral 111/2022, de 25 de octubre, de la consejera de Economía y Hacienda, por la que se aprueba el modelo 345 de “Declaración informativa. Planes, Fondos de Pensiones y Sistemas Alternativos. Mutualidades de Previsión Social, Planes de Previsión Asegurados, Planes Individuales de Ahorro Sistemático, Planes de Previsión Social Empresarial y Seguros de Dependencia. Declaración anual partícipes, aportaciones y contribuciones”. [Ir a texto](#)

Euskadi

DECRETO 307/2024, de 22 de octubre, del Consejo Vasco para la Inclusión. 307/2024 DEKRETUA, urriaren 22koa, Inklusiorako Euskal Kontseiluarena. [Ir a texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES del Decreto 307/2024, de 22 de octubre, del Consejo Vasco para la Inclusión. [Ir a texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES del Decreto 319/2024, de 29 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Salud. [Ir a texto](#)

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 19 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Atos Major Events, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy. [Ir a texto](#)

Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. [Ir a texto](#)

Resolución de 24 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Iqvia Information, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2024 del Convenio colectivo de Médicos del Mundo. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre materias concretas para promover el relevo generacional en el sector de la estiba portuaria. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión de retribuciones y la tabla salarial para el año 2024 del X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA, S.M.E. [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SLU, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Santander, Pamplona y Burgos. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Asturias

Resolución de 7 de noviembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado entre CC. OO. Comisiones Obreras de Asturias y la empresa COCEMFE Asturias-Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir a texto](#)

Resolución de 7 de noviembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado entre CC. OO. Comisiones Obreras de Asturias y la empresa Espasa Calpe, S. A., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir a texto](#)

Resolución de 7 de noviembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Acuerdo adoptado entre UGT Asturias y la empresa Grupo Daorje, Daorje, S. L. U., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir a texto](#)

Resolución de 7 de noviembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Acuerdo adoptado entre CC. OO. Comisiones Obreras de Asturias y la empresa SBC Outsourcing, S. L. (Grupo Sabico) en

materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir a texto](#)

Resolución de 29 de octubre de 2024, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Petróleos de Canarias, S.A. (PETROCAN). [Ir a texto](#)

Resolución de 29 de octubre de 2024, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Tirma, S.A. año 2022. [Ir a texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de las Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria, para el periodo 2024-2026. [Ir a texto](#)

Catalunya

RESOLUCIÓ EMT/3757/2024, de 21 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya pel qual es modifiquen diversos articles i s'incorpora un nou annex. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓ EMT/3912/2024, de 29 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi (codi núm. 79000285011994). [Ir a texto](#)

Madrid

Resolución de 14 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa ZF CV Distribution Spain, S. L. [Ir a texto](#)

Euskadi

RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo Parcial para la actualización salarial y el abono de los atrasos generados en el año 2024, para el personal de las contratas de limpieza de los centros dependientes del Departamento de Educación y UPV/EHU (código de convenio número 86001895012002). [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN de 16 de octubre 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 de empresas concesionarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidado de patio dependientes del Departamento de Educación, en relación a las tablas salariales del año 2024. [Ir a texto](#)

Acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Policlínica Gipuzkoa, S.A. [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 de la empresa Egaña 2, S.L. [Ir a texto](#)

Corrección de errores: convenio colectivo de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Gipuzkoa. [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 de la empresa Gestamp Tool Hardening, S.L. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de Enfermos/as y Accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco (código de convenio n.º 86100365012019). [Ir a texto](#)

Acuerdo derivado del convenio colectivo de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Gipuzkoa. [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 de la empresa KW Damping Technology S.A. [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 de la empresa Hitachi Energy Spain, S.A.U. [Ir a texto](#)

Accede a todas **nuestras publicaciones** a través de la web



JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL SUPREMO

TRIBUNAL SUPERIOR
DE JUSTICIATRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEATRIBUNAL EUROPEO DE
DERECHOS HUMANOSTribunal
ConstitucionalEJERCICIO CARGO
REPRESENTATIVO**STC 129/2024. Ir a texto**

Recurso de amparo 917-2022. Promovido por doña María Concepción Gamarra Ruiz-Clavijo, portavoz del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados, respecto de las resoluciones dictadas por la presidenta de la Cámara sobre la votación de convalidación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Supuesta vulneración del derecho al ejercicio del cargo representativo: STC 114/2024 (ejercicio del voto telemático al que no sucede una solicitud o actuación personal tempestiva del propio diputado que acredite su expresa voluntad de optar por el ejercicio presencial de su voto y por la anulación del voto telemático autorizado y emitido). Voto particular.

STC 137/2024. Ir a texto

Recurso de amparo 1303-2022. Promovido por don Santiago Abascal Conde y otros cincuenta y un diputados del Grupo Parlamentario Vox en el Congreso de los Diputados respecto de las resoluciones dictadas por la presidenta del Congreso de los Diputados sobre la votación de convalidación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad

en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Supuesta vulneración del derecho al ejercicio del cargo representativo: STC 114/2024 (ejercicio del voto telemático al que no sucede una solicitud o actuación personal tempestiva del propio diputado que acredite su expresa voluntad de optar por el ejercicio presencial de su voto y por la anulación del voto telemático autorizado y emitido). Voto particular.

IGUALDAD

STC 131/2024. [Ir a texto](#)

Cuestión de inconstitucionalidad 2714-2024. Planteada por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid respecto del artículo 23 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de demarcación y de planta judicial en la redacción dada por la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Principio de igualdad retributiva en el ámbito de la función pública: nulidad parcial del precepto legal que establece diferencias retributivas entre los letrados coordinadores del gabinete técnico del Tribunal Supremo en función de su cuerpo de procedencia.

STC 132/2024. [Ir a texto](#)

Recurso de amparo 1128-2022. Promovido por doña María Teresita Laborda Sanz en relación con la sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo que desestimó, en casación, su impugnación de un precepto de los estatutos de la Pontificia, Real y Venerable Esclavitud del Santísimo Cristo de La Laguna.

Vulneración de los derechos a la no discriminación por razón de género y de asociación: ingreso de mujeres en una cofradía que ostenta una posición de dominio en la realización de los actos devocionales. Votos particulares.

STC 140/2024. [Ir a texto](#)

Cuestión de inconstitucionalidad 6694-2023. Planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en relación con el artículo 48, apartados 4, 5 y 6, del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en conexión con el artículo 177 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y de protección de la familia y de los hijos; régimen de Seguridad Social: inconstitucionalidad de la regulación legal de los permisos por nacimiento y cuidado de menor que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir. Votos particulares.

ATC 89/2024. [Ir a texto](#)

Pleno. Auto 89/2024, de 24 de septiembre de 2024. Cuestión de inconstitucionalidad 7368-2023. Inadmite a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 7368-2023, planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears, en relación con el segundo párrafo del artículo 221.2 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares ha elevado cuestión de inconstitucionalidad respecto al segundo párrafo del art. 221.2 TRLGSS, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en su redacción original.

Entiende el órgano judicial, (...), que el establecimiento del requisito legal de formalización de la pareja de hecho mediante inscripción registral o documento público de constitución genera una consecuencia manifiestamente desproporcionada en el acceso a la pensión de viudedad desde la perspectiva de la cláusula general de igualdad (art. 14 CE) en relación con los mandatos constitucionales de protección de la familia (art. 39 CE) y de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social en situaciones de necesidad (art. 41 CE). Por otra parte, se denuncia que dicho requisito, aparentemente neutro, provoca una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por el art. 14 CE al incidir sobre una pensión –la de viudedad– altamente feminizada.

Primera duda de constitucionalidad: la inscripción registral o en documento público de la constitución de la pareja de hecho para acceder a la viudedad (art. 221.2 LGSS) puede ser contrario al art. 14, 39 y 41 CE. Se inadmite por ser una duda de inconstitucionalidad notoriamente infundada; porque el TC ya ha resuelto sobre la cuestión en SSTC 45/2014, 51/2014 y 60/2024.

Desigualdad entre cónyuges viudos y convivientes supérstites: «Nada se opone constitucionalmente a que, en definitiva, “el legislador, dentro de su amplísima libertad de decisión, deduzca razonablemente consecuencias de esa diferente situación de partida”» (SSTC 45/2014, FJ 3, y 60/2014, FJ 3). De otro lado, fue el ATC 8/2019, de 12 de febrero, el que adicionalmente basó en el libre desarrollo de la personalidad la no apreciación de vulneración del art. 14 CE en la exigencia legal de dependencia

económica del causante al conviviente supérstite (y no al cónyuge viudo) a efectos de la pensión de viudedad: La diferencia de trato en la pensión de viudedad entre cónyuges y quienes conviven de hecho, sin que nada les impida contraer matrimonio, no es arbitraria o carente de fundamento (FJ 3).

Desigualdad entre convivientes supérstites de parejas de hecho formalmente constituidas o no constituidas ex art. 221.2, segundo párrafo TRLGSS. Las SSTC 45/2014, FJ 3; 51/2014, FJ 3, y 60/2014, FJ 3, ya han declarado que la exigencia legal ad solemnitatem de la inscripción registral o del documento público de constitución de la pareja de hecho no introduce un elemento de diferenciación arbitrario o carente de una justificación objetiva y razonable, al ser tres las razones halladas para el trato desigual: proporcionar seguridad jurídica en el reconocimiento de pensiones (art. 9.3 CE), evitar el fraude, y coordinar internamente el sistema prestacional de la Seguridad Social. el requisito legal aquí controvertido no solo responde a una finalidad objetivamente justificada y razonable, sino también proporcionada. En este sentido, como argumenta el INSS, tanto la inscripción registral como el documento público de constitución de la pareja de hecho son de fácil ejecución y dependen exclusivamente de la voluntad de sus miembros, no pudiéndose imputar a la norma la existencia de un exceso de rigor en su exigencia. Se trata, pues, de un «medio idóneo, necesario y proporcionado que permite constatar el compromiso de convivencia entre los miembros de una pareja de hecho, permitiendo al legislador identificar una concreta situación de necesidad merecedora de protección a través de la pensión de viudedad del sistema de Seguridad Social» (SSTC 51/2014, FJ 3, y 60/2014, FJ 3).

No estamos, pues, ante un requisito de imposible cumplimiento que tenga un resultado desproporcionado, como lo fue el requisito de «tener hijos comunes» estable-

cido en la disposición adicional tercera c) de la Ley 40/2007, para el acceso excepcional a la pensión de viudedad de las parejas de hecho cuyo hecho causante hubiera acaecido con anterioridad a su entrada en vigor, ante la imposibilidad física y legal de su cumplimiento por las parejas de hecho homosexuales, que el tribunal consideró desproporcionado e inconstitucional ex art. 14 CE en las SSTC 41/2013, 55/2013, de 11 de marzo, y 77/2013, de 8 de abril.

Adicionalmente, tampoco puede argumentarse que la constitución de la pareja de hecho a través de inscripción registral o documento público suponga un requisito desproporcionado o excesivo por ser de imposible cumplimiento debido a la imprevisibilidad de su establecimiento (Ley 40/2007) o de la doctrina constitucional que avala su constitucionalidad (elaborada en 2014). Por tanto, no nos encontramos en la actualidad ante supuestos similares a los dirimidos acumuladamente en las SSTEDH de 19 de enero de 2023, asunto Doménech Aradilla y Rodríguez González c. España; de 26 de enero de 2023, asunto Valverde Digon c. España, y de 20 de julio de 2023, asunto del Pino Ortiz y otros c. España

Segunda duda de constitucionalidad: la posible discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida en el art. 14 CE, de la exigencia legal de inscripción registral o de documento público de constitución de la pareja de hecho para el acceso a la pensión de viudedad (art. 221.2, segundo párrafo TRLGSS); duda que se considera también notoriamente infundada. es cierto que la pensión de viudedad está fuertemente feminizada. Según los datos estadísticos facilitados por el INSS, en el periodo comprendido entre 2008-2021, el 87,80 por 100 de los beneficiarios de las pensiones de viudedad (1 662 975) han sido mujeres (1 460 162), sean cónyuges viudas o convivientes supervivientes; y el 81,26 por 100 de las pensiones de viudedad concedidas a miembros supervivientes de parejas de hecho

con dependencia económica (2600) han sido mujeres (2113).

Sin embargo, este mayor impacto en las mujeres no puede considerarse, por sí mismo y aisladamente, causante de la discriminación alegada por varias razones:

En primer lugar, porque siguiendo esta misma lógica todos los requisitos establecidos para el acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho adolecerían de este mismo vicio de inconstitucionalidad. En efecto, cualquiera de los requisitos exigidos, al condicionar el acceso a una pensión altamente feminizada, discriminaría indirectamente por razón de sexo.

En segundo lugar, porque lo que aquí se cuestiona es si el establecimiento de la exigencia ad solemnitatem de la formalización de la pareja de hecho mediante inscripción registral o documento público constituye un requisito que perjudique más a las mujeres que a los hombres. Y en este caso puede sostenerse que la formalización de la pareja de hecho que el precepto cuestionado impone para el acceso a la pensión de viudedad no determina, ni formal ni materialmente, que las mujeres se encuentren en peor situación que los hombres para su cumplimiento; máxime cuando depende de la concurrencia de la voluntad de ambos (hombre y mujer) en las parejas heterosexuales.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STC 135/2024. [Ir a texto](#)

Recurso de amparo 2833-2023. Promovido por doña Yolanda Rivas Alcázar respecto de las resoluciones dictadas por un juzgado de lo social de Sevilla.

Vulneración del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas: señalamiento de vista con una demora de más de tres años debida a causas estructurales (STC 31/2023).

Tribunal Supremo

CADUCIDAD

STS 13-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5477/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5477
No de Recurso: 3774/2023
No de Resolución: 1244/2024
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Caducidad: no se cuestiona en modo alguno la caducidad de la acción de computarse el día en que tuvo lugar la celebración del acto de conciliación más allá de los quince días que marca el art. 65.1 de la LRJS, por lo que resulta innecesario hacer una expresa descripción de las fechas a considerar. No obstante, recordar que si el 10 de mayo de 2022, se notificó el despido, el plazo de caducidad se iniciaría el día 11 de mayo, pero justo al estar presentada la papeleta el mismo día que el de notificación del despido, el plazo estaría suspendido hasta el transcurso de los quince días del art. 65.1 de la LRJS, lo que nos llevaría al día 31 de mayo. El día siguiente hábil, que sería el 1 de junio, comenzarían los 20 días de plazo y, por ende, sería el 28 de junio de 2022 (martes) el último día. La demanda se presenta el día 1 de julio de 2022, esto es, transcurridos más de 21 días hábiles (incluido el día de gracia que marca el art. 45 .1 de la LRJS). Por ende, la acción está caducada.

CONTRATOS DURACION DETERMINADA

STS 29-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5403/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5403
No de Recurso: 5345/2022
No de Resolución: 1211/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Contratos de duración determinada: la relación laboral de la actora es indefinida no fija y si tiene derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades por la extinción de su contrato de trabajo debida a la cobertura reglamentaria de la vacante que ocupaba, sin que la demandante superase el correspondiente proceso selectivo. El día después de la extinción de su relación laboral el mismo empleador suscribió con esta trabajadora otro contrato temporal, dicha circunstancia no deja sin efecto el despido por su naturaleza constitutiva.

STS 12-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5488/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5488
No de Recurso: 2219/2023
No de Resolución: 1235/2024
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Contratos de duración determinada: inexistencia de falta de acción cuando las partes han suscrito un nuevo contrato temporal y, siendo la relación laboral de carácter indefinida no fija, se indemnice a la trabajadora en la cuantía legalmente fijada para el caso de cese por abuso de temporalidad (20 días por año de servicio).

DESEMPLEO

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

Roj: STS 5081/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5081
 No de Recurso: 806/2022
 No de Resolución: 1186/2024
 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Desempleo: el beneficiario no debe reintegrar el subsidio asistencial de desempleo que le reconoció indebidamente el SEPE debido a un error de este organismo autónomo. Aplicación doctrina TEDH: STEDH 26 abril 2018, Caso Cackarevic c. Croacia. El SEPE ha hecho recaer toda la carga de su error sobre el beneficiario. El TEDH sostiene que los errores atribuibles exclusivamente a las autoridades estatales no deben remediarse, en principio, a expensas de la persona afectada, especialmente cuando no está en juego ningún otro interés privado en conflicto.

STS 13-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5478/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5478
 No de Recurso: 5145/2022
 No de Resolución: 1242/2024
 Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Desempleo: no puede reconocerse el subsidio por desempleo para mayores de 52 años a quién, no teniendo cumplida esa edad al encontrarse en algunos de los supuestos o situaciones protegidas, ha interrumpido la inscripción como demandante de empleo por un periodo superior a noventa días.

DESPIDO COLECTIVO

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

Roj: STS 5083/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5083
 No de Recurso: 3868/2023
 No de Resolución: 1194/2024
 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

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)

DESPIDO DISCIPLINARIO

STS 18-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5454/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5454
 No de Recurso: 4735/2023
 No de Resolución: 1250/2024
 Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Despido disciplinario: el despido disciplinario adoptado por el empleador debe serlo previa audiencia del trabajador despedido. La audiencia previa a la adopción de la medida disciplinaria de despido, al contrario de lo que estuvo entendiendo esta Sala, no puede confundirse con otros derechos que le corresponden al trabajador tras la extinción del contrato, como es la impugnación de la medida extintiva disciplinaria con acceso a la vía judicial que es una expresión del art. 8 del Convenio núm. 158 y que en nuestro derecho viene atendido por el art. 24.1 de la CE en el que se reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos a acudir a los órganos

jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho. Esto es, no puede calificarse esa tramitación como equivalente a la que impone el Convenio núm. 158.

Como tampoco puede entenderse cumplido ese derecho con la exigencia preprocesal que la LRJS recoge para poder acudir ante los tribunales de justicia, y que, claramente la Recomendación núm. 166 lo identifica como un recurso contra la terminación de la relación laboral y no con procedimientos previos a dicha terminación (párrafo 14), ya que son vías de mediación o conciliación previas al proceso o incluso dentro de él pero para evitarlo, lo que nada tiene que ver con la defensa que el trabajador pudiera hacer ante el empleador para refutar o desmentir lo imputado y que éste no adopte la medida, no para que, con posterioridad y tras un sistema de conciliación, se revise la ya adoptada. Como dijo esta Sala, “desde la presentación de la papeleta de conciliación ya está constituida la relación jurídica procesal que debe desembocar en la decisión judicial calificando el acto extintivo unilateral del empresario, y en su caso, en la restauración del vínculo contractual reparando los perjuicios causados” (STS de 7 de octubre de 2009, rcud 2694/2008). Esto es, son momentos diferentes los de audiencia del trabajador previa a serle notificado el despido disciplinario y las acciones que con posterioridad se deban desarrollar en impugnación de la medida extintiva adoptada por el empresario. El que existan estas últimas no elimina la de la audiencia previa porque tanto unas como la otra están contempladas en el Convenio y no con carácter supletorio uno de la otra y su finalidad es distinta.

El hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se esté cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales que también lo integran, como la que nos ocupa. Si entende-

mos que esa audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que éste adopte la medida, no es más que cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa.

7. Siendo ello así, estando ante un requisito exigible por norma incorporada a nuestro ordenamiento interno, debe ser aplicada sin que ello implique que estemos derogando norma interna alguna sino seleccionando el derecho aplicable, cumpliendo con ello la función jurisdiccional que a los jueces atribuye la CE, ex art. 117.3. Así lo ha venido manteniendo la doctrina constitucional, como recuerdan las SSTC 87/2019 y 120/2021.

DESPIDO OBJETIVO

STS 30-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5381/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5381
No de Recurso: 1271/2023
No de Resolución: 1229/2024
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Despido objetivo: se debe tener por cumplido el requisito formal de entrega de la carta de despido objetivo a la representación legal de los trabajadores, cuando se lleva a cabo en un momento posterior a la entrega de la carta de despido al trabajador despedido.

Resulta obvio que la comunicación a la representación legal de los trabajadores puede, por tanto, efectuarse, con posterioridad al acto mismo del despido, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios,

esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión. Resulta, por tanto, evidente, que en el caso examinado la comunicación efectuada cinco días hábiles después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los del propio trabajador despedido.

STS 13-11-2024. Ir a texto

Roj: STS 5512/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5512
No de Recurso: 1472/2023
No de Resolución: 1243/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Despido objetivo: en caso de despido objetivo, la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores se aplica a todas las causas de despido de los artículos 51.1 y 52 c) ET, y no solo a las causas tecnológicas y económicas que menciona el artículo 68 b) ET.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

STS 13-11-2024. Ir a texto

Roj: STS 5479/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5479
No de Recurso: 4379/2022
No de Resolución: 1240/2024
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Enfermedad profesional: la responsabilidad de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de la Bahía de Cádiz SAGEP deriva de la disposición transitoria segunda 2 del Real Decreto-ley 2/1986 que establece la integración de los trabajadores incluidos en los censos gestionados por

la OTP en las plantillas de las correspondientes sociedades estatales, las cuales se subrogaron en todos sus derechos y obligaciones laborales.

Por tanto, la responsabilidad civil de la empresa recurrente deriva de la integración de los estibadores de la OTP en su plantilla y de su subrogación en sus derechos y obligaciones laborales.

GARANTIA DE INDEMNIDAD

STS 12-11-2024. Ir a texto

Roj: STS 5489/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5489
No de Recurso: 5024/2023
No de Resolución: 1239/2024
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Garantía de indemnidad: vulneración existente. En el caso, el actor ha venido prestando servicios para la demandada en virtud de contrato por circunstancias de la producción de fecha 18-8-2021 como operario [Grupo I]. El contrato de trabajo tenía una duración inicial prevista hasta el 17-11-2021, siendo su causa el «refuerzo y soporte de personal de producción por incremento de pedidos de varios clientes». El 26-10-2011 el actor sufrió un accidente de trabajo, enviando comunicación al empleador el 10-11-2021 interesando que le facilitaran el documento de accidente de trabajo. Asimismo, que le fuera reconocido el carácter de indefinido de la relación de trabajo argumentando que había sido suscrito en fraude de ley. El 26-11-2021 presentó denuncia ante la inspección de trabajo por fraude en la contratación, falta de seguridad en el accidente de trabajo y carencia de formación en materia de prevención de riesgos laborales. El 17-11-2021 la empresa comunica al trabajador la extinción del contrato de trabajo. Constan asimismo las extinciones de otros contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido.

IGUALDAD

STS 30-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5387/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5387
 No de Recurso: 151/2022
 No de Resolución: 1225/2024
 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
 ESCARTIN

Resumen: Derecho a la igualdad: el art. 132.4 del II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en Aena, publicado en el BOE de 9 de marzo de 2011 (en adelante, el convenio colectivo), establece una doble escala salarial en razón de la fecha de la incorporación a la empresa incompatible con el artículo 14 CE.

INCAPACIDAD PERMANENTE Y ABSOLUTA

STS 12-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5484/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5484
 No de Recurso: 281/2022
 No de Resolución: 1231/2024
 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Incapacidad permanente absoluta: no es compatible la pensión de incapacidad permanente absoluta con el cargo de concejal de un ayuntamiento en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida.

INCAPACIDAD TEMPORAL

STS 25-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5082/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5082
 N° resolución: 1185/2024
 Nª recurso 2917/2021
 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
 PELLICER

Resumen: Incapacidad Temporal. el actor tiene derecho a percibir la prestación de Incapacidad Temporal por el periodo comprendido entre la fecha en que se le denegó la prestación por incapacidad permanente y la fecha en que se le notificó dicha resolución, reclamándose un total de ocho días por cuantía de 653.04 euros brutos.

Reitera doctrina: SSTS 2/12/2014, Rcul. 573/2014 y 18/1/2012, Rcul. 715/2012.

INFRACCIONES Y SANCIONES ORDEN SOCIAL

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

Roj: STS 5094/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5094
 No: Resolución 1196/2024
 No: Recurso:3/2023
 Ponente: ANGEL BLASCO PELLICER

Resumen: Infracciones y sanciones: Obstrucción a la actividad inspectora. Los trabajadores que abandonaron la finca estaban trabajando en la recolección de las frutas cultivadas; en la finca estaba presente, al menos, un socio de la cooperativa sancionada, así como otros trabajadores dados de alta. Cuando los trabajadores no identificados se enteraron de la presencia de las funcionarias de la Inspección de Trabajo emprendieron la huida diez de ellos. Otro alegó que tenía que ir al servicio y no volvió; y, el último, fue acompañado por un trabajador de la propia empresa para recoger su documentación, volviendo otro trabajador no identificado al que los representantes de la empresa quisieron hacer pasar por el que se había marchado, siendo notorio para la Inspección (y, así figura en los hechos, que se trataba de persona distinta). En esas circunstancias, es fácil y evidente inferir una voluntad de la empresa de impedir y obstaculizar la identificación de los trabajadores que abandonaron el lugar de trabajo. Existe prueba de cargo suficiente

para excluir cualquier atisbo de inocencia y de justificación de la conducta sancionada ya que está perfectamente acreditada la voluntad y consciencia de la cooperativa sancionada de no identificar a los trabajadores que huyeron.

STS 13-11-2024. Ir a texto

Roj: STS 5487/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5487

No de Recurso: 4976/2022

No de Resolución: 1241/2024

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Infracciones y sanciones: La conducta infractora o el ilícito administrativo que tipifica el artículo 12.16 LISOS es la de crear «un riesgo grave» para la integridad física de la persona trabajadora afectada. Lo que el artículo 39.3 c) LISOS contempla como criterio de graduación de la sanción es algo distinto: no es la creación de un «riesgo grave», sino «la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.» Y lo que el artículo 39.5 LISOS prohíbe es que este criterio de graduación se utilice «cuando esté (ya) contenido en la descripción de la conducta infractora o forme parte del propio ilícito administrativo.» Pero ello no ocurre entre el artículo 12.16 LISOS (crear un «riesgo grave») y el artículo 39.3 c) LISOS («la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse»). El criterio de graduación de la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse del artículo 39.3 c) LISOS no está contenido en la descripción de la conducta infractora ni forma parte del ilícito administrativo tipificado en el artículo 12.16 LISOS que es el de crear un riesgo grave.

En efecto, una cosa es crear este riesgo grave y otra, que cabe diferenciar y considerar distinta, que, en efecto, se produz-

can daños graves o que se hubieran podido producir daños graves. Recuértese que, en el presente supuesto, el trabajador no acabó en el fondo del mar, como ocurrió con la máquina retroexcavadora, únicamente porque afortunadamente se las arregló para salir de ella antes de que se precipitara por el acantilado.

La conducta infractora o el ilícito administrativo que tipifica el artículo 12.16 LISOS es una conducta o un ilícito de riesgo. Mientras que el criterio de graduación del artículo 39.3 c) LISOS describe y atiende a algo distinto: la materialización del riesgo que se traduce en la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse. Si se quiere decir así, lo primero es un riesgo y lo segundo es un resultado.

Y cabe entender que ello tiene su lógica, pues no es irrazonable que la sanción administrativa puede agravarse si el riesgo se materializa en un daño grave o que pudo haber sido grave. No es ilógico que la sanción pueda ser mayor si el daño realmente se produce (o pudo haberse producido), que si, atendido el supuesto concreto, las cosas se quedaron en la mera creación del riesgo sin producción de daño grave (o de posibilidad de daño grave) algunos.

El caso es que, con independencia de la técnica legislativa utilizada y que el derecho administrativo sancionador permite otras opciones, como pudiera ser la de tipificar también la infracción de resultado y no solo la de riesgo y ordenar la relación entre ambas, al menos en el presente supuesto y atendidas las circunstancias concurrentes, cabe entender que el criterio de agravación del artículo 39.3 c) LISOS (la gravedad del daño producido o, en este caso, que hubiera podido producirse) no está contenido en la descripción de la conducta infractora ni forma parte del ilícito administrativo del artículo 12.16 LISOS que se queda en la mera tipificación de la infracción de riesgo.

JUBILACIÓN

STS 17-10-2024. Ir a texto

Roj: STS 5085/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5085
No de Recurso: 2032/2022
No de Resolución: 1205/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Jubilación: fecha del hecho causante a efectos de jubilación cuando el último día de trabajo coincide con el último día de un mes. La fecha del hecho causante no es la del último día trabajado sino, por el contrario, la del día siguiente que es el primer día en que no se trabaja.

MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

STS 30-10-2024. Ir a texto

Roj: STS 5398/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5398
No de Recurso: 279/2022
No de Resolución: 1227/2024
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER

Resumen: MSCT: Existente. En el presente caso, tal como refiere la sentencia recurrida, la condición, sin duda más beneficiosa, relativa a los días de disfrute de vacaciones en concepto de festivos deriva de una instrucción de la empresa de 2014, cuyo contenido -a juicio de la sentencia recurrida en consideración que esta Sala comparte- fue expresamente ratificada por los pactos de centro de 2019. Esta condición fue modificada unilateralmente por la empresa con la instrucción de 25 de marzo de 2022. Instrucción que modificó sustancialmente una condición (los días de vacaciones a disfrutar) de manera unilateral, sin invocación de causa económica, técnica, organizativa o productiva y sin seguir el procedimiento legalmente establecido (artículo 41 ET).

ORFANDAD

STS 29-10-2024. Ir a texto

Roj: STS 5388/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5388
No de Recurso: 3765/2022
No de Resolución: 1209/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Orfandad: Situación asimilada al alta. Inexistente. Desde la fecha de la última baja en el sistema hasta el fallecimiento, ha transcurrido más de un año, durante el que no consta la existencia de ninguna clase de enfermedad o patología que impidiera el cumplimiento de un requisito tan sencillo como es el de mantenerse inscrito como demandante de empleo, si la voluntad del causante fuere realmente la de encontrar trabajo.

La propia sentencia descarta que sufriera una depresión o padeciere etilismo por dependencia alcohólica, por lo que no se alcanza entonces a comprender que pudiese existir una razón justificada para alejarse del mundo laboral.

El nacimiento de las dos hijas gemelas tiene lugar en el mes de NUM002 de 2003 y el suicidio en diciembre de ese mismo año. El causante ya estaba voluntariamente fuera del mundo laboral desde noviembre de 2002, sin que tampoco se inscribiera como demandante de empleo tras el nacimiento de sus hijas. Contra lo que razona la sentencia referencial, de eso no se evidencia la existencia de animus laborandi, sino, bien al contrario, que ni siquiera la reciente paternidad del trabajador actuó como estímulo para la búsqueda de empleo.

En el mismo sentido, en la reducida vida laboral del causante, que solo acredita 8 años cotizados, no es en modo alguno insignificante y disculpable un periodo ininterrumpido superior a un año antes del fallecimiento durante el que no hay siquiera una sola inscripción como deman-

dante de empleo. De ello se infiere que no tenía en realidad voluntad de incorporarse al mundo laboral.

Por último, la dolorosa y lamentable circunstancia de que el fallecimiento fuese causa de un suicidio, permitiría presumir razonablemente que en las semanas anteriores a esa trágica decisión no existiere efectivamente una capacidad laboral valorable.

Pero lo cierto es que el trabajador ya llevaba en ese momento más de un año totalmente apartado del mundo laboral, sin que, como hemos dicho, haya quedado probado la concurrencia de circunstancias que pudieren justificar esa actuación. A lo que se añade el hecho de que anteriormente había interrumpido igualmente su vida laboral durante periodos consecutivos de dos o tres años de duración. Insistimos por última vez, pese a que en ningún momento se acredita que pudiese haber padecido problemas psicológicos o de alcoholismo que eliminaran o redujeran al mínimo su capacidad laboral.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIONES PUBLICAS

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

Roj: STS 4572/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4572
No de Recurso: 2719/2023
No de Resolución: 1178/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Contratos de duración determinada: la relación laboral de la actora es indefinida no fija y si tiene derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades por la extinción de su contrato de trabajo debida a la cobertura reglamentaria de la vacante que ocupaba, sin que la demandante superase el correspondiente

proceso selectivo. El día después de la extinción de su relación laboral el mismo empleador suscribió con esta trabajadora otro contrato temporal, dicha circunstancia no deja sin efecto el despido por su naturaleza constitutiva.

PRESTACION CESE ACTIVIDAD

STS 30-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5471/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5471
No de Recurso: 1025/2022
No de Resolución: 1222/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Prestación por cese de actividad: La demandante había desarrollado una actividad por cuenta propia que era incompatible con la prestación por desempleo. La aplicación de los citados preceptos obliga a concluir, de conformidad con el Ministerio Fiscal, que la citada normativa establecía la incompatibilidad de la prestación por desempleo y la prestación extraordinaria por cese de actividad.

PROCEDIMIENTO DE OFICIO

STS 14-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5493/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5493
No de Recurso: 151/2024
No de Resolución: 1249/2024
Ponente: CONCEPCION ROSARIO
URESTE GARCIA

Resumen: Procedimiento de oficio: Legitimación para recurrir de los trabajadores emplazados. Matiza doctrina. Concurrencia de buena fe dimanante de las singularidades de la empresa y la plantilla. No consta acreditado el fraude en la suscripción del acuerdo ERE

RECURSO DE SUPLICACION

STS 29-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5380/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5380

No de Recurso: 1253/2023

No de Resolución: 1214/2024

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO

PELLICER

Resumen: Recurso de suplicación: no es adecuada a derecho la decisión de la sentencia recurrida, dictada en un procedimiento de despido en el que se ventilaba la existencia o no de cesión ilegal, que denegó la incorporación de una sentencia firme -que estableció la inexistencia de dicha cesión ilegal en el ámbito de la imposición de una sanción administrativa- solicitada por una de las partes, al amparo del artículo 233 LRJS. Acreditado que la referida sentencia cumplía todas y cada una de las exigencias que dispone el artículo 233 LRJS su admisión e incorporación a las actuaciones y el seguimiento de los trámites previstos en el reiterado artículo 233 LRJS devenía inexcusable. Su inadmisión no encuentra justificación en el razonamiento de la sentencia recurrida según el que aun cuando la cesión ilegal a la que se refiere la sentencia es la misma cuya declaración se solicita en el actual procedimiento, lo cierto es que no son partes en dicho proceso las mismas que en el actual (con excepción de MATSA), con lo cual se ocasionaría indefensión si se aplicara la cosa juzgada respecto de sus decisiones o de sus hechos. Frente a tal razonamiento, importa destacar que la parte no pretendía la declaración de cosa juzgada, sino simplemente incorporar a los autos como documento probatorio la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva de 1 de diciembre de 2021 (autos 268/2019), en la que se estimó la impugnación por MATSA de la resolución de la Secretaría General de Empleo de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía y se dejó

sin efecto la sanción impuesta en relación con el artículo 43.1 del ET; y, consiguientemente, se anularon las actas de infracción sobre cuya base se construyeron los hechos probados de la sentencia recurrida.

STS 12-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5482/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5482

No de Recurso: 2945/2022

No de Resolución: 1233/2024

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO

PELLICER

Resumen: Recurso de suplicación: día inicial del cómputo del plazo para interponer el recurso de suplicación en un supuesto en el que la notificación de la diligencia de puesta de los autos a disposición del letrado designado se efectuó a través del sistema Lex-net; y tal letrado abrió el buzón de dicho sistema accediendo al contenido de la diligencia el segundo día hábil posterior al de la notificación.

Examinada la cuestión desde esa perspectiva el Acuerdo no jurisdiccional del Pleno de esta Sala IV del Tribunal Supremo de 6 de julio de 2016 distingue con nitidez los dos supuestos: "A) Cuando haya constancia de la correcta remisión del acto de comunicación y transcurran tres días hábiles sin que el destinatario acceda a su contenido, se entenderá que la comunicación ha sido efectuada con plenos efectos procesales. En este caso los plazos para desarrollar actuaciones impugnatorias comenzarán a computarse desde el día siguiente al tercero, todos ellos hábiles. B) Si se accede al contenido el día de su remisión o durante los tres días hábiles posteriores, la notificación se entiende realizada al día siguiente de dicho acceso. De este modo, si se accede el día tercero, la notificación se entiende realizada el cuarto día hábil y los plazos comienzan a computar desde el quinto". Finalmente, en cuanto a la presen-

tación de escritos a término, lo dispuesto en el art. 135.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sobre posibilidad de presentar escritos hasta las quince horas del día hábil siguiente al vencimiento de un plazo, resulta aplicable respecto de los nuevos sistemas de recepción de escritos en el orden jurisdiccional social, tal como recuerda la precitada STS 158/2022, de 17 de febrero (Rcud. 2669/2019).

En el presente caso, el acceso al contenido de la diligencia de puesta a disposición de los autos se produjo el segundo día hábil concedido para recepcionar la notificación. Consiguientemente, tal resolución debe entenderse notificada el día siguiente hábil (1 de diciembre, miércoles) siendo el posterior, esto es, el 2 de diciembre, el primero del cómputo del plazo de diez días hábiles establecido por el art. 195.1 LRJS para formalizar el recurso de suplicación-, con la consecuencia de que el plazo expiraba el 17 de diciembre -viernes- y no el día 16 de ese mes como señala la sentencia recurrida, por lo que habiéndose presentado el escrito antes de las 15 horas del día siguiente a su vencimiento (20 de diciembre) conforme posibilita el art. 45.1 LRJS el recurso se interpuso en tiempo legal.

STS 12-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5483/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5483
No de Recurso: 987/2022
No de Resolución: 1232/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Recurso de suplicación: no cabe recurso de suplicación contra la sentencia dictada en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (en adelante MSCT) de carácter individual en el que se acumuló una acción de vulneración de derechos fundamentales y la reclamación de una indemnización de 10.000 euros.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social consideró que se había producido una MSCT sin que la empresa cumpliera el trámite de la notificación previa al interesado exigido por el art. 41 del ET, por lo que declaró injustificada la MSCT. Pero rechazó que se hubiera producido una vulneración de un derecho fundamental. La empresa recurrió en suplicación, suscitando una cuestión de legalidad ordinaria.

RESPONSABILIDAD AL PAGO DE LAS PRESTACIONES

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

Roj: STS 5086/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5086
No de Recurso: 2662/2021
No de Resolución: 1184/2024
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Responsabilidad en el pago de prestaciones: entidad responsable del pago de la incapacidad temporal (IT) cuando se ha producido un cambio de entidad aseguradora durante la prórroga de dicha prestación por recaída. El cambio de entidad aseguradora en la situación de prórroga de la IT determina que sea la nueva entidad la que se haga cargo desde entonces del pago del subsidio

STS 14-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5695/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5695
No de Recurso: 4129/2022
No de Resolución: 1245/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Responsabilidad en el pago de prestaciones: en el reparto de responsabilidades entre las diferentes mutuas aseguradoras, en el pago de una incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional, deben considerarse únicamente

los días de prestación de servicios en cada una de las distintas empresas aseguradas por las diferentes mutuas, y no ha de tenerse también en cuenta el hecho de que en una de ellas la jornada de trabajo fuese a tiempo parcial y en la otra lo haya sido a jornada completa.

RETA

STS 19-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5693/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5693
No de Recurso: 2348/2021
No de Resolución: 1252/2024
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: RETA: el actor no cumple los requisitos para percibir el incremento de pensión de la incapacidad permanente total (IPT) del 20% con arreglo a lo exigido en el art. 38.1 Decreto 2530/1970, de 20 de agosto que regula el RETA. En particular, porque la carga de la prueba de la exigencia de que “el pensionista no ostente la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial ni de una explotación agraria o marítimo-pesquera como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo” corresponde al pensionista, y no al INSS.

SALARIO

STS 21-11-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5709/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5709
No de Resolución: 1302/2024
No Recurso: 218/2023
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Salario: Registro salarial (artículo 28.2 ET y artículo 5 del Real Decreto 902/2020). El registro es de los valores me-

dios de los salarios desagregados por sexo, por lo que en principio no es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

SALARIOS DE TRAMITACION

STS 30-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5469/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5469
No de Recurso: 2608/2022
No de Resolución: 1224/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Salarios de tramitación: en ejecución de una sentencia que había declarado nulo el despido de un trabajador temporal y había condenado a la empresa a la readmisión del trabajador y al pago de los salarios de tramitación, pueden limitarse los salarios de trámite hasta la fecha en la que había finalizado el contrato temporal con anterioridad al juicio oral.

SUCESION DE EMPRESA

STS 29-10-2024. [Ir a texto](#)

Roj: STS 5389/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5389
No de Recurso: 2535/2022
No de Resolución: 1208/2024
doctrina Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Sucesión de empresas: el nuevo empresario, que sucede al anterior tras la adquisición de la totalidad de la empresa, debe responder solidariamente del recargo de prestaciones de seguridad social del trabajador cuyo contrato de trabajo se ha extinguido antes de la sucesión, sin que la nueva empleadora se hubiere subrogado por consiguiente en la relación laboral.

Ninguna duda cabe que la responsabilidad empresarial de la que se trata en cada uno

de los asuntos en comparación es transmisible a la empresa sucesora.

La singular naturaleza jurídica del recargo de prestaciones de seguridad social, no impide que la doctrina de esta Sala IV haya extendido la responsabilidad en esta materia a la empresa sucesora a partir de la STS 23 de marzo de 2015, rcud. 2057/2014.

Siendo igualmente indiscutible, que esa misma transmisión de responsabilidad opera respecto a las indemnizaciones por los daños en la salud del trabajador, derivados del incumplimiento por la empresa cedente de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

VACACIONES

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

Roj: STS 5109/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5109

Nº de Recurso: 247/2022

Nº de Resolución: 1189/2024

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Vacaciones: es conforme a lo dispuesto en el art. 160 del XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España SA Operadora SAU (en adelante Iberia), la decisión empresarial consistente en aplicar un criterio proporcional a los días de vacaciones efectivamente disfrutados en el año 2021, para establecer los puntos que asignan la preferencia para elegir el periodo vacacional.

VIUDEDAD

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

Roj: STS 5080/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5080

Nº de Recurso: 3336/2022

Nº de Resolución: 1206/2024

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Viudedad: la actora cumple con el requisito de ser víctima de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, como exige el artículo 220.1 LGSS.

En efecto, atendiendo a las circunstancias del caso, no parece dudoso que en el momento de la separación o del divorcio existía “una razonable conexión de funcionalidad temporal, una proximidad que ponga de relieve la probabilidad de que la ruptura del matrimonio” esté relacionada con la violencia de género.

En el presente supuesto, la conexión temporal de la violencia de género con la ruptura del matrimonio es evidente en el caso de la separación. La sentencia de separación judicial es del año 2000 y la actora había presentado denuncias contra su cónyuge en 1998, 1999 y 2000, recayendo sentencia condenatoria en el año 2000.

Pero lo que sucede es que la violencia de género prosiguió tras la sentencia de separación del año 2000. En efecto, la actora presentó denuncia el 2 de septiembre de 2004, lo que dio lugar a un juicio de faltas dictándose orden de alejamiento y recayendo sentencia condenatoria del causante el 7 de septiembre de 2004. Además, el 30 de marzo de 2005 recayó sentencia condenatoria del causante por malos tratos y amenazas. Y, finalmente, como ya hemos señalado, la sentencia del Juzgado de Instrucción núm. 3 de Igualada de 23 de febrero de 2011 condenó al causante por la comisión de una falta de amenazas.

En este contexto, y aplicando los “criterios flexibles” y los “conceptos abiertos que permitan una mejor atención a las situaciones de necesidad (artículo 41 CE), al menos en casos determinados”, a los que apela la STS 524/2021, no podemos sino concluir que también existió una razonable conexión temporal con el momento del divorcio.

Debemos señalar, adicionalmente, en primer lugar, que el párrafo tercero del artículo 220.1 LGSS se refiere al momento de la separación judicial “o” el divorcio por sentencia firme; en el presente caso se dio tanto la separación como el divorcio. Y, en segundo lugar, tampoco está de más señalar que el periodo no superior a diez años a que se refiere la disposición transitoria decimotercera.1 LGSS se relaciona con la no exigencia de pensión compensatoria y no con la violencia de género.

Reitera doctrina: STS 524/2021, de 12 de mayo (rcud 4697/2018)

Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Rec. 7066/2023

DERECHOS DE CONCILIACIÓN. PERMISO PARENTAL ART. 48 BIS ET. DIRECTIVA UE 2019/1158. DERECHO INDIVIDUAL E INTRANSFERIBLE.

[Accede a la sentencia](#)

En esta sentencia se aborda un caso sobre permiso parental y derechos de conciliación. Se trata de un trabajador que solicitó un permiso parental para el cuidado de sus dos hijas menores durante el mes de agosto, que fue concedido parcialmente por la empresa (solo dos semanas). La Sala, con base en el art. 48 bis ET y en la consideración del permiso como derecho individual que no requiere el consentimiento empresarial y que solo precisa ser comunicado con 10 días de antelación, revoca la sentencia de instancia y reconoce el derecho del trabajador a disfrutar del permiso parental solicitado al considera que la duración estaba dentro del límite legal, que dos semanas coincidían con vacaciones ya reconocidas y que la empresa contaba con una plantilla numerosa.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

PROTECCION DE DATOS

STJUE 21-11-2024. [Ir a texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Aproximación de las legislaciones — Datos abiertos y reutilización de la información del sector público — Directiva (UE) 2019/1024 — Artículo 1 — Ámbito de aplicación — Artículo 2 — Concepto de “reutilización” de documentos — Derecho de acceso a documentos conservados por un organismo del sector público »

En el asunto C-336/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Visoki upravni sud (Tribunal Superior de lo Contencioso-Administrativo, Croacia), mediante resolución de 25 de mayo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 26 de mayo de 2023, en el procedimiento entre HP — Hrvatska pošta d.d. y Povjerenik za informiranje, con intervención de: STAS d.o.o.

El Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

La Directiva (UE) 2019/1024 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a los datos abiertos y la reutilización de la información del sector público, debe interpretarse en el sentido de que una solicitud de acceso a documentos conservados por un organismo del sector público no está comprendida en su ámbito de aplicación.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

NO DISCRIMINACION

STDH 7-11-2024 (Rep. Checa). [Ir a texto](#)

Art 14 (+ Art 2 P1) • Discriminación • Derecho a la educación • Obligaciones positivas • Ausencia de reproche por la acción diligente exigida a la escuela para permitir a un niño con trastornos del espectro autista seguir su primer año de escuela en condiciones equivalentes, en la medida de lo posible, a los que disfrutaban otros niños • Cuestión de si el Estado realizó, a favor del solicitante, las “modificaciones y ajustes necesarios y apropiados” sin imponerle una “carga” desproporcionada o indebida”

STDH 7-11-2024 (Georgia). [Ir a texto](#)

Art. 14 (+ Art. 10 y Art. 11) • Revisión judicial insuficiente de la presunta discriminación de una ex jueza por parte del Consejo Superior de Justicia (TSJ) en concursos judiciales por su papel de fundadora y presidenta de la ONG “La Unidad de los Jueces”. de Georgia” y sus puntos de vista críticos sobre el estado del poder judicial del país • La solicitante demostró un caso con indicios de discriminación • Circunstancias específicas de las entrevistas de la solicitante tales que un observador independiente podría haber inferido razonablemente que sus activida-

des relacionadas con las ONG desempeñaron un papel importante en decisiones de no volver a designarla • Las preguntas de la entrevista fueron más allá de poner a prueba su integridad y demostraron parcialidad y prejuicio de los miembros individuales del Tribunal Supremo de Justicia contra ella • Los tribunales nacionales no abordaron las quejas de discriminación con la atención adecuada para garantizar la protección real y efectiva de la solicitante contra cualquier parcialidad potencial y discriminación • No trasladar la carga de la prueba al TSJ para disipar la percepción de parcialidad y demostrar una diferencia de trato justificada por una razón objetiva.

STDH 26-11-2024 (España).

Ir al texto

Art 1 P12 • Prohibición general de discriminación • Límite de edad de 35 años impuesto en un concurso público para la contratación de agentes de policía de primer grado • Funciones ejercidas por estos agentes de policía de carácter operativo o ejecutivo que impliquen una aptitud física particularmente mejorada considerada con respecto a los años de servicio que deben completarse después de ser reclutado • La diferencia de trato basada en la edad es adecuada al objetivo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de policía en cuestión y no va más allá de lo necesario para lograr este objetivo • Amplio margen de apreciación • Razones pertinentes y suficientes.

de transfusión de sangre administrada al testigo de Jehová inconsciente, para su supervivencia en una situación de emergencia, a pesar de que su directiva médica anticipada rechaza tal medida • Ingerencia claramente definida en el ámbito doméstico y cumplió con los requisitos de accesibilidad y previsibilidad • No hay indicación de que la ley nacional se aplicó de manera arbitraria o manifiestamente irrazonable • Aplicación de los criterios establecidos en Pindo Mulla c. España [GS] • Efecto vinculante limitado de las “directivas anticipadas sobre tratamiento médico” según la legislación nacional ley y requisitos relativos al rechazo de transfusiones de sangre dentro del margen de apreciación del Estado • Requisito legal de que la transfusión de sangre se realice de forma informada en el contexto del curso actual de la enfermedad, no cumplido en el presente caso • Razones pertinentes y suficientes • Ingerencia “necesaria en una sociedad democrática” y proporcionada al objetivo legítimo perseguido de protección de la salud • Las autoridades nacionales actuaron dentro de un margen de apreciación

INTIMIDAD

STDH 5-11-2024 (Dinamarca).

Ir a texto

Artículo 8 leído a la luz del artículo 9 • Vida privada • Tratamiento médico en forma

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

La economía del cuidado: un pilar para el trabajo decente y la justicia social. [Ir a texto](#)

Invertir en cuidados: una responsabilidad compartida, un imperativo social y un motor de progreso. [Ir a texto](#)

La OIT expone sobre equidad y gestión estratégica en una conferencia de la Sociedad de Gestión Estratégica. [Ir a texto](#)

El director general de la OIT pide una mayor cooperación internacional para abordar los desafíos laborales mundiales. [Ir a texto](#)

El Consejo de Administración de la OIT aborda cuestiones clave que afectan al mundo del trabajo. [Ir a texto](#)

La revolución del sector energético en Zambia: el sector privado impulsa una estrategia de habilidades para la innovación verde y la creación de empleo. [Ir a texto](#)

La OIT participa en el Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable. [Ir a texto](#)

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Estimación mensual de nacimientos. Septiembre 2024. [Ir a texto](#)

Estimación del número de defunciones mensuales. Septiembre 2024. [Ir a texto](#)

Estimación del número de defunciones semanales. Semana 44/2024. [Ir a texto](#)

Índice de Garantía de la Competitividad. Septiembre 2024. [Ir a texto](#)

Movimiento natural de la población. Diciembre 2023. [Ir a texto](#)

Indicadores demográficos básicos. Año 2023. [Ir a texto](#)

Movimiento natural de población (matrimonios, nacimientos y defunciones). Año 2023. [Ir a texto](#)

Tablas de mortalidad. Año 2023. [Ir a texto](#)

Atlas de Distribución de Renta de los Hogares. Año 2022. [Ir a texto](#)

Índices de Comercio al por menor. [Ir a texto](#)

Índices de precios de materiales y nacional de la mano de obra. [Ir a texto](#)

Contabilidad nacional anual de España: tablas de Origen y Destino. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Exportación (IPRIX) y de Importación (IPRIM) de Productos Industriales. [Ir a texto](#)

Contabilidad Nacional Trimestral de España. Avance. Trimestre 3/2024. [Ir a texto](#)

Encuesta de ocupación en alojamientos turísticos

extrehoteleros. Septiembre 2024. [Ir a texto](#)

Índice de Precios de Consumo. Avance. Octubre 2024. [Ir a texto](#)

Índice de Precios de Consumo Armonizado. Avance. Noviembre 2024. [Ir a texto](#)

Estadística Continua de Población. [Ir a texto](#)

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

Cuentas medioambientales. Cuenta de Emisiones a la Atmósfera. Serie 2008-2023. [Ir a texto](#)

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

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

CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la **conTraCultura**

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



La sustancia

(2024, 140 min.)

Dirección y guion:

Coraile Fargeat

Producción:

Working title, 21st century film France, Blacksmith

Disponible en cines

Atendiendo una sugerencia, que nunca están de más, de uno de nuestros más habituales seguidores, el conmillón Iturri, proponemos comentario acerca de esta película, fábula, disparate distópico, pretexto para explicar en términos *gore* cómo sería el proceso de reproducción humana si ésta se basara en una especie de partenogénesis celular al por mayor y no a partir de unidades microscópicas. El resultado ya se avanza en el cartelón publicitario, y sirve de reclamo para esa fracción del público interesada



en la casquería por la casquería (así como en la reproducción sin necesidad de macho, claro, cueste lo que cueste).

Bajo nuestro punto de vista, adelantemos que la justificación que se ofrece a la protagonista para aceptar el radical procedimiento en que se basa la trama carece de toda racionalidad, con lo que, a medida que discurre la película, uno acaba dándose cuenta que se trata de un enorme McGuffin al servicio de la recreación de todo un parque de atracciones de la masculinidad tóxica, llegándose a rozar una perfección tal en la mediocridad y abyección de los personajes masculinos que cuesta abandonar la sospecha de que la directora no esté ajustando cuentas con algún muchacho en concreto.

El elenco de actores está conformado por semi debutantes y héroes de la bisagra 80/90, como Dennis

Quaid (prototipo del hombre deconstruido ya en esos tempranos tiempos: *Cuando me enamoro*, *El chip prodigioso*) y Demi Moore, habitual en muchos papeles extremos de aquella época (*Acoso*, *La Teniente Oneill*, *Una proposición indecente...*) algo obsesionada por romper el encasillamiento al que podía abocarle ese papel principal que le dio la fama junto a Patrick Swayze y la Goldberg. Ahí está la portada del [**Vanity fair de agosto de 1991 \(More Demi Moore\)**](#)... para saltar a las antípodas de *Ghost*.

En definitiva, una película esencialmente juvenil, para adictos al gore y a las pelis de *zombies*, sin perder de vista a las mentes obsesionadas por ajustar cuentas con el “macho” que, en este film/fábula/video clip, hallarán justo consuelo.

Al resto siempre nos quedará John McClane (un amable recuerdo para el padre de las hijas de la Moore, nacidas mediante un proceso no partenogenético, afortunadamente), enfundado en esa camiseta imperio y encendiendo un último pitillo arrugado... mientras decía aquello de *Yippee ki-yay, motherfucker*. Eran otras fantasías, desde luego.

Homenaje a Quincy Jones

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

**Michael Jackson**

"Off the Wall"
(Epic, 1979; Soul)

Es posible que la faceta más conocida de la vida de Quincy Jones quede lejos de su contribución como compositor de bandas sonoras, dada la enorme dimensión de su trabajo como arquitecto y productor de una buena serie de artistas, normalmente dentro del *rhythm and Blues* y el *funk*. Posiblemente, el momento culminante dentro de este aspecto podría ser la dirección musical de *Thriller*, el disco más vendido de todos los tiempos (70 millones de copias),

y del que tampoco es necesario decir gran cosa aquí.

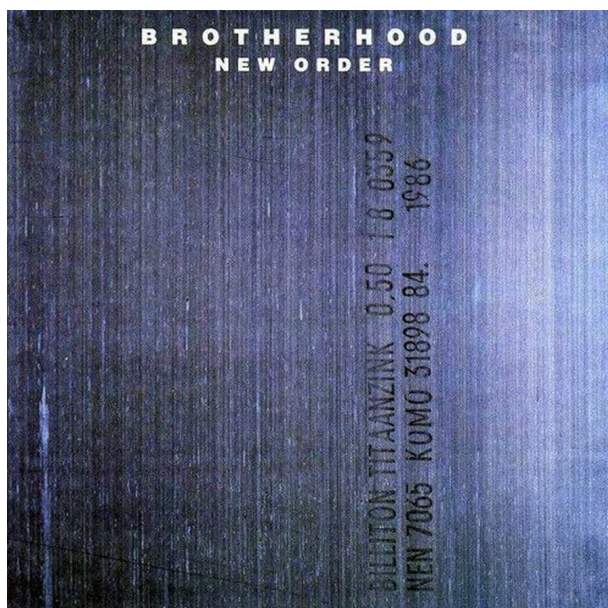
A la sombra de esa gran producción, hito con el que podría resumirse toda la historia del pop, quedó este LP de 1979, que acredita el debut de Michael después de su periplo por la Motown, donde fungía al frente de ese jardín de infancia musical conducido con mano de hierro por su augusto padre y tutelado por el factótum de la discográfica de Detroit, Berry Gordy, a su vez, padre de la novia de uno de los bros (Jermaine). Cuánta información inservible. Este magnífico y postergado *Off de Wall* se grabará ya para la discográfica Epic, bajo la producción de Quincy Jones, que habría coincidido con Jacko en una nueva versión del Mago de Oz (1978) en la que el prodigio de Indiana hizo de espantapájaros.

Quincy Jones es el responsable de superar el encasillamiento de Michael como estrella netamente televisiva, orientada al consumo infantil, hasta colocarlo en la plataforma de lanzamiento del estrellato pop, justo en el momento en el que el mainstream iba a recibir el impacto del video clip y de la MTV.

Off the Wall incorpora ese sonido maduro, al que hay que atribuir el crucial giro en la carrera del artista, sostenido en un sustrato Soul y funk, pero aderezado de todos los recursos y artificios que solo genios como Quincy Jones, Phil Ramone o el propio Stevie Wonder podían llegar a concebir. Posiblemente, con mayor medida y equilibrio en el caso del primero.

Homenaje a Quincy Jones

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

**New Order**

"Brotherhood"
(Factory, 1986; New wave)

Alguno de quienes leen y siguen esta humilde contribución mensual sabrá conectar a esta banda post *New wave* con su antecedente, aquella Joy división de Ian Curtis, que oscilaba entre el *Punk* y el nuevo sonido conseguido a base de sintetizadores, y que descarrilaría a principios de los 80 tras el suicidio de su atormentado frontman. *New order* nace con el propósito de continuar explorando ese sonido oscuro y en ostinato, que evoca el bordoneo de la

Velvet Underground, y se apoya en bajos maltratados con púa, encerrados en agudas contradicciones. Podríamos decir que Peter Hook marca el canon dentro de esta forma de trabajar con las cuatro cuerdas.

Pero claro, llega un momento que las bandas se vuelven ambiciosas, y es ahí cuando irrumpe nuestro hoy protagonista, Quincy Jones, quien, a priori, podríamos clasificar en las antípodas del sonido con sustrato New Wave o synth pop (esencialmente blanco tirando a albino), que había dominado Europa en la primera mitad de los 80. A pesar de ello, New Order firmó con el sello de Jones en 1988, permitiendo al productor repensar el éxito de 1983 *Blue Monday*, hasta generar un maxi de siete minutos y medio decidido abrir el mercado norteamericano y, de paso, resucitar a una banda que había vivido mejores épocas. Ian Curtis se habría colgado de nuevo de haber podido presenciar semejante traición a su mugriento legado.

Este *Brotherhood* de 1986 incluye en su edición definitiva, remasterizada en este 2024, la versión producida por Quincy Jones de *Blue Monday* (1988), además de una buena muestra de los éxitos de la banda. Imprescindible para definir toda una época y traer a la memoria los últimos momentos de la discoteca como lugar de encuentro para la juventud, justo antes de su transformación en templos lisérgicos para insomnes de fin de semana.

Homenaje a Quincy Jones

Jazz/Experimental

**Quincy Jones**

“From Q with love”
(Warner, 1999; Soft Jazz)

Acaba de fallecer Quincy Jones, uno de los pilares de la música pop, impulsor principal de la carrera de Michael Jackson, prolífico compositor de bandas sonoras, productor de época, verdadero top 1 en los ochenta en ese arte, y responsable de convencer a Miles Davis de grabar, para la historia, ese **último concierto de 1991**, en el que el genio recuperó sus éxitos de 1950, poniendo fin a su carrera rodeado de los temas que le hicieron ascender a la categoría de mito, tras haber servido de inspiración a personajes como el que hoy despedimos.

Después de sus inicios como intérprete en bandas de jazz, Quincy pronto comenzó a trabajar como director musical, tanto en películas como en escenario. En los 50 prestó su talento a las producciones del *Rat pack*, ya que con poco más de 25 años había llegado a ser el músico de confianza de Sinatra. El viejo Frankie le regaló su anillo en el momento de morir en 1998. A partir de ahí solo se puede empeorar.

Los años 80, una época en la que el rock parece herido de muerte tras la explosión punk, definen el momento de gloria universal de Quincy, gracias al ascenso definitivo y meteórico del rey del pop, a quien produjo sus tres primeros discos en solitario. Jones dejará establecido en *Thriller* (1982) todo un canon para la producción musical, enterrando definitivamente mitos absurdos como el de Phil Spector, a quien Zeus confunda.

Para más detalles en Netflix está disponible **Quincy**, un documental de 2018 protagonizado por él mismo. Pero si nos conformamos con curiosear un poquito, que tampoco es necesario afrontar cambios radicales a estas propectas alturas, podemos dedicar un rato a este magnífico *Love Q*, resumen de todo un modo de hacer, concebir y respetar la música.

In memoriam Quincy Jones (1933/2024).