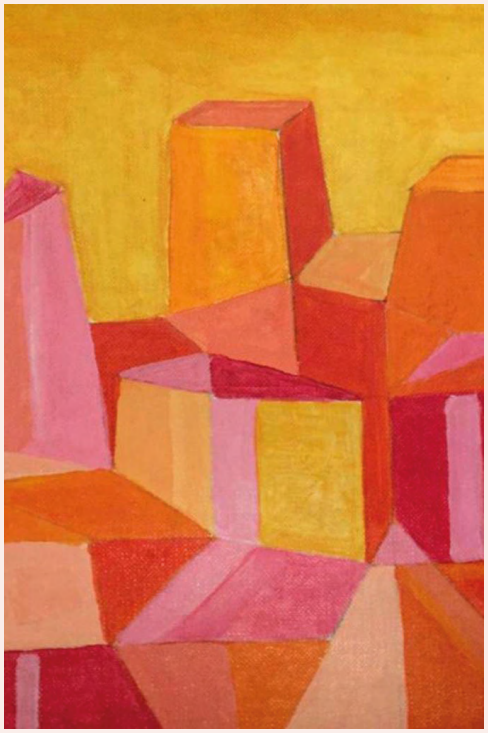
JURISDICCIÓN SOCIAL

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

261

Diciembre 2024

Juezas y Jueces *para la* Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación colectiva

Jurisprudencia

Organización Internacional del trabajo

Administración de Trabajo y Seguridad Social

Contracultura

JURISDICCIÓN SOCIAL N. 261

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 Maillo

Diseño y maquetación
Emi Ramírez

Portada obra
José Enrique Medina Castillo

ISSN
ISSN 2695-9321
Madrid
Jurisdicción Social

Edita
Juezas y Jueces
para la Democracia

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

ÍNDICE

EDITORIAL 3

ARTÍCULOS 5

Derrubio funcional por acumulación de responsabilidades de puestos vacantes
Francisco Alemán Paez

La audiencia previa al despido disciplinario EX art. 7 Del convenio 158 de la OIT.
Joan Agustí Maragall

TABLAS LOESPJ 31

Novedades de la ley orgánica del poder judicial introducidas por la ley orgánica de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia
Carlos Hugo Preciado Domènech

LEGISLACIÓN 32

Estatal

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 37

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA 42

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 54

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 55

CONTRACULTURA 56

Editorial

En este 2024 que acabamos de cerrar, desde la revista de la comisión social de JJpD resulta obligado poner el foco en las distintas novedades tanto legales como jurisprudenciales con las que el año ha terminado. Así mismo, nos gustaría agradecer la labor de nuestro compañero Óscar Ferrer Cortines que recientemente se ha incorporado a la elaboración diaria de nuestro Newsletter Laboral.

Por un lado, contamos con el acuerdo entre Gobierno, UGT y CCOO en materia de reducción de jornada laboral bajo el lema: “trabajar menos, vivir mejor”. En el mismo, que ha contado con el acuerdo tanto del ejecutivo como de los sindicatos, se reduce el máximo de la jornada laboral a 37,5 horas. Este pacto, que no ha contado con el apoyo de la patronal, necesitará contar con las mayorías parlamentarias necesarias. En cualquier caso, y sin perjuicio de que la transversalidad y el consenso en el diálogo social son valores en sí mismos, consideramos como algo positivo el desarrollo de políticas que refuercen el derecho al descanso y la conciliación las personas trabajadoras, sin que ello tenga que suponer necesariamente un menoscabo de los intereses empresariales, siempre a tener en cuenta en el marco del diálogo social.

Y dentro del derecho al descanso y a la ordenación del tiempo de trabajo, ya desde La STJUE DE 14 DE MAYO DE 2019, CCOO/DEUTSCHE BANK (C-55/18), se establece sin género de dudas el derecho a un sistema de registro horario, que como ha desarrollado nuestro al tribunal debe ser, fiable, objetivo y accesible para el trabajador. Pues bien, en este contexto, La STJUE de fecha 19 de diciembre de 2024 asunto C-531/23 sobre registro de jornada de trabajo de las empleadas del hogar, viene a cambiar el paradigma y considera contraria a la Directiva 2003/88 la no obligación de los empleadores del hogar de registrar la jornada de estas. La resolución, que merecerá un estudio detallado, parte de la necesaria equiparación de todas las personas trabajadoras y plantea el problema de cómo implementarla, para no caer en un excesivo rigorismo que pueda perjudicar a otras personas necesitadas a su vez de protección (pensionistas, personas en situación de dependencia…) que puedan eventualmente emplear a estas personas.

Por otro lado, también tenemos la STS de la Sala de lo Social de 19 de diciembre de 2024 que ha dictaminado que la indemnización legal tasada por despido improcedente prevista en el art. 56.1 ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT; en el que tan solo se indica que la indemnización sea adecuada, siendo el legislador nacional el que la ha determinado en el citado art. 56.1 ET.

Por último, destacar que ha sido publicada en el BOE, recién iniciado el 2025 la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. La misma, que trae consigo la reclamada instauración de los Tribunales de

Instancia, si bien, a efectos prácticos puede suponer un mero “cambio de denominación” (de órganos jurisdiccionales dentro de un partido a plazas judiciales dentro del propio Tribunal de Instancia), puede también resultar una oportunidad para resolver el problema estructural de falta de juezas y jueces en España. Así que, damos la bienvenida a los Tribunales de instancia, pero recordamos, como no puede ser de otra manera, que sin voluntad política ni cobertura presupuestaria para impulsar el aumento de plantilla, esta ley será un *brindis al sol* que sólo habrá servido para perpetuar un sistema judicial precario, consolidando la pendencia en la resolución de asuntos que nos afecta. En este número os traemos, las tablas comparativas de dicha reforma, para que os sea de utilidad a la hora de aplicar el nuevo texto.

Contamos también en este número con la primera parte del artículo del catedrático Francisco Alemán en donde realiza un análisis de la Sentencia del Juzgado contencioso núm. 3 de León exponiendo cuales son las consecuencias de un derrubio funcional que genere una sobrecarga de trabajo para el personal al servicio de las administraciones públicas.

Terminamos la parte de los artículos con una excepcional trabajo de nuestro compañero Joan Agustí que, conocedor del tema, hace una análisis de la STS 18.11.24, relativa a la aplicación directa del art 7 del Convenio 158 IT (audiencia previa al despido disciplinario del trabajador), dando claves e instrumentos para una correcta aplicación por parte de las juezas de la instancia.

Por último, en el rincón de la ConTracultura nos habla del film “*Justicia Artificial*”, y, en música, Keith Richards, B-52 (con una inédita anécdota que hermana a esta banda con la del bueno de Jorge Martínez), y en Jazz George Benson y su trabajo *White Rabbit.*

Tú eres nuestro altavoz

¡SIGUENOS!

@JpDemocracia

JJpdemocracia

Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

Derrubio funcional por acumulación de responsabilidades de puestos vacantes

Consideraciones al hilo de la SJ num 3 (c-advo) de León de 3 de septiembre de 2024

"Los árboles narcisos tatúan espejos en sangre propia. Tallan la corteza con nombres góticos, en tonos negros perpetuos. Ven vegetar lo que esperan oír, y escuchan continuos lo que quieren ver"

Francisco Alemán Paez

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba

1. Aspectos previos. El hiato entre las exigencias funcionales, el diseño de los puestos y su traducción en necesidades de personal

1. Los primeros días de octubre, los medios informativos publicitaban una noticia bastante singular cuyos antecedentes materiales y trasfondo jurídico suscitan interés teórico e atención analítica. Un abogado del servicio jurídico del ayuntamiento de León obtenía una sentencia favorable por "*sobrecarga laboral*", condenándose a dicha corporación a indemnizarle con 149.858,34 euros por daños y perjuicios. La sentencia, de 3 de septiembre del 2024, fue dictada por el Juzgado nº 3 de lo contencioso administrativo[1], y resolvía una acción de responsabilidad patrimonial instada por el referido letrado, acce-

1. Sentencia núm. 140/2024; Procedimiento Ordinario núm. 134/2022.

diendo a su pretensión. Varias razones avalan el análisis de dicho pronunciamiento. Para empezar, transduce circunstancias excepcionales y paradójicas. Que un letrado, adscrito a la asesoría jurídica de un ayuntamiento, demande a su corporación por sobrecarga de trabajo y fallos flagrantes de previsión actuarial, impensables en la ordenación de unos servicios jurídicos públicos, roza el *esperpento valleinclanesco*. La derivada es que los antecedentes fácticos confirman un cuadro de despropósitos inconcebibles en una administración pública, máxime si sumamos las centrifugaciones de responsabilidad realizadas por los representantes del ayuntamiento (alcaldía, concejal de régimen interior y junta de gobierno), cuyos regates son conocidos y habituales en la arena política y partidista.

Desde hace años la ciencia de la administración lleva alertando las disfuncionalidades que arrastra la ordenación de los empleados públicos en las distintas administraciones. Se trata de una problemática especular de la jibarización en la Estatalidad y de los desajustes estructurales entre el crecimiento de las demandas de los servicios públicos y las plantillas necesarias para atenderlos[2]. Y no faltamos a la verdad aseverando que gran parte de dichos desajustes provienen de los defectos de nuestro Estado Autonómico y las desviaciones que vienen realizando muchos ejecutivos regionales malogrando el proceso de constitucionalización territorial del poder[3]. Con todo, los antecedentes del caso trascienden el constructo "falta de diligencia, antes bien, ilustran un cúmulo de acciones irresponsables, esquivas y elusivas realizadas corporativamente por un ente público. Tales intervenciones traban una sucesión de despropósitos de baja estofa, instilados en clave política y partidista, que desafortunadamente campean en los intersticios de muchas administraciones. La sentencia, que utilizaremos como trasfondo analítico de estas fenomenologías y sus problemas prácticos y teóricos, describe cómo discurren las aguas subterráneas de la "gestión de la cosa pública" y el fango que pueden llegar a arrastrar al administrado y a la ciudadanía misma.

La duda que de inmediato surge es que, si estas realidades salen a la luz en un ayuntamiento capitalino (León), cuántas otras vulneraciones de derechos básicos y fundamentales quedan entre los intersticios del sector público, y cuántas actitudes reprochables logran ser silenciadas al albur de las instrumentaciones partidistas y el marrullero juego político. El fallo además es pionero en el tratamiento de asuntos de enjundia en la ordenación del trabajo y la materia preventiva, y gran parte de estos elementos recaban categorías iuslaborales. La paradoja es que estas aportaciones refrendadoras y garantistas provengan del orden contencioso administrativo, y que sea una jurisdicción no social quien avance en los procesos categorizadores del DTSS brindando justa protección a un trabajador especializado en derecho contra los desmanes de Leviatán.

---

2. Más bien subyace una mixtura de desequilibrios abruptos en la oferta de recursos humanos, relegaciones en los principios de mérito y capacidad, politizaciones -y sindicalizaciones- flagrantes en los estatutos de las plazas interinas, y opacidades parejas en la provisión de los servicios públicos. Con mayor amplitud, vid. los estudios de OLMEDA GOMEZ JA, PARRADO S, y COLINO C., *"Las administraciones públicas en España*", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017 y de PALOMAR OLMEDA A *"La Administración Pública en el siglo XXI. Una situación de crisis evidente"*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2023; en clave retrospectiva, vid. OLMEDA GÓMEZ JA *"Ciencia de la administración (Vol. I). Teoría de la organización y la gestión pública"*, UNED, 1999, capítulo XV.

3. Abordamos dicha problemática político-normativa en ALEMÁN PÁEZ F., "Reformas autonómicas y aspectos programáticos del empleo y de las relaciones laborales: una aproximación al hilo de su tratamiento en el Estatuto de Autonomía de Andalucía", Revista d'Estudis Autonòmics i Federals, Nº. 8, 2009, pp. 259-291, y "Políticas de empleo y constitucionalización territorial del Estado: un análisis cualitativo", Documentación Laboral, Nº 88, 2010, pp. 11-68.

La sentencia pone asimismo sobre la mesa la entidad de los cambios que vienen produciéndose en el mundo del trabajo al trasluz de las administraciones públicas, y además actualiza bastantes efectos irresueltos desde la crisis sanitaria del 2020. En cuanto a lo primero, los dos anclajes del capitalismo cognitivo, esto es, la tecnología digital y la financiarización económica, llevan tiempo expandiéndose a costa de erosionar la otrora centralidad del trabajo[4]. Las TIC resultan ser instrumentos mediales de comunicación, y expanden múltiples maneras de "filtrar" la información y las encomiendas profesionales. Las interacciones en red trastocan la división del trabajo en todas las escalas: a nivel "micro" ("células de digitalidad"), "medio" (departamentalización, economía de plataformas) y "macro" (división internacional del trabajo), produciendo un doble efecto de mutación estructural de las categorías profesionales y de permeabilización de los puestos en clave digital. En principio, los nódulos de coordinación han de allanar y clarificar estos dilemas ordenancistas, ora con sistemas automatizados y/o con intervenciones del "staff" ejecutivo y organizativo (directivos, jefaturas, mandos intermedios y categorías superiores), no en vano, son estos nódulos quienes deben despejar con eficacia y control sistémico el cuadro de asignaciones profesionales y el abordaje de las mismas según las exigencias prestacionales y las encomiendas organizativas.

La valencia de tales asuntos en términos "debitorios", combinada con las características de los puestos y las concatenaciones funcionales y organizativas, terminan residenciando su gestión en las jefaturas y niveles cualificados. Estos ponderan teóricamente la manera de abordar los contenidos prestacionales y sus inervaciones sistémicas, resolviendo asimismo los conflictos de rol y los desajustes producibles en el tratamiento de asuntos compartidos. Con todo, la experiencia empírica también muestra grandes bloqueos en la gestión diaria del factor trabajo, digitalización inclusive, lo que, lejos de agilizar su impulso, ralentiza el hilo resolutorio de las actividades profesionales, cuando no anquilosan el funcionamiento de todo un negociado, tal como acontece en el caso que nos ocupa con la parálisis de un servicio jurídico corporativo.

La pandemia y las deidades del trabajo a distancia introdujeron, para mayor abundamiento, grandes complejidades aplicativas con las consiguientes "saturaciónes funcionalistas". La crisis sanitaria produjo un doble proceso de amortización de puestos y permeabilización funcional del trabajo, cuyas irradiaciones se extienden hasta hoy. La Estatalidad digitalizó expansivamente la gestión de los asuntos públicos a costa de hipertrofiar las estructuras de atención personal. Todas las administraciones engrosaron sus "filtros digitales", de manera que "la vuelta a la normalidad" no fue de tal guisa; al contrario, arrastra una reconversión sistémica de los empleados públicos y de acrecimiento de responsabilidades, sobre todo en clave digital, con la derivada de lastrar minoraciones manifiestas de la eficiencia administrativa. Uno de los efectos más evidentes del trabajo en plataformas orbita una vasta densificación de los contenidos obligacionales, en términos cuantitativos y cualitativos, con multiformes responsabilidades de gestión digital. La derivada, que aparece asimismo en el caso, es que dicha "inflación debitoria en red" resulta impuesta. Viene a serlo, además, de forma aditiva y acumulativa, es decir, sumando nuevas tareas a las precedentes, y lo que es peor, laminando dichas imposicio-

4. Hemos construido la noción de "*capitalismo cognitivo*" en ALEMÁN PÁEZ F., "Poder directivo digital y trabajo deslocalizado. Dialécticas materiales y descompensaciones regulatorias", RDSE nº 18, 2023, y desarrollado los elementos del paradigma en "Digitalización y capitalismo cognitivo: una relación crítica" (en prensa)

nes "auto-exculpatoriamente" con enlaces tutoriales de acompañamiento. Los estatutos profesionales hoy resultan hipertróficos en la mayoría de los sectores empresariales y el conjunto del sector público[5]. La conversión de las TIC en fuentes seminales de comunicación y dirección también allanan ineficiencias coordinativas cuyos defectos se irradian sistémicamente. Las disrupciones tienen lugar con la emisión de órdenes poco claras o con encomiendas desequilibradas cuyos fallos de acometimiento revierten dichas sinergias de forma circular cual efecto bucle.

Por si hubiera dudas, detectamos una litigiosidad al alza en el conjunto de las jurisdicciones, muchos de cuyos nodos provienen de los fenómenos descritos. Los repertorios de jurisprudencia muestran un aumento de los asuntos contenciosos, trabando problemáticas de la gestión digital del trabajo y del derrubio operado en la asignación de tareas y responsabilidades. La hipertrofia funcional incide en la mayoría de las categorías profesionales, tanto en el sector público como el empresarial. El SARS dislocó por entero las lógicas organizativas y las estructuras de las plantillas, pero al amortizarse tantas plazas, las funciones sobrantes fueron asignadas a los puestos conexos, o, como ilustra nuestro caso, de forma "aditiva", multiplicando con ello la carga de trabajo, el estrés cognitivo y los riesgos psicosociales. Las vías litigiosas más frecuentes en el orden social son los procesos de impugnación de sanciones, los conflictos colectivos, la tutela de los derechos fundamentales y el despido disciplinario, pero no son las únicas, pues cabe hipostasiar que los avances en materia de conciliación, y en concreto la aplicación del régimen de licencias y permisos, no se materialicen con nuevas contrataciones sino con re-asignaciones de responsabilidades a las categorías más afines o simplemente "colindantes".

2. El caso escogido analíticamente actualiza la entidad de estas problemáticas, y corrobora los desajustes estructurales del sector público en la ordenación de las plantillas y el diseño de la RPT. Y es que, en efecto, sin traducciones correctas y ecuánimes de las necesidades de servicio público ("inputs") con su consiguiente transducción en necesidades de personal ("outputs"), la gestión de la Estatalidad seguirá ahondando ineficiencias, a fuer de acrecer sentencias condenatorias a costa del erario público. El encuadramiento laboral y las RPT configuran un orden funcional dado, y, en el caso que nos ocupa, la plantilla del ayuntamiento combina regímenes estatutarios con dispositivos iuslaborales y de derecho público. El trasfondo del caso ilustra la relevancia de un correcto diseño de las estructuras de personal y, por vía negativa, los efectos fallidos en cadena de la clasificación. Las ideas de orden, equilibrio y "logicidad" deben prevalecer en la ordenación de los recursos humanos y entreverarse sistémicamente.

Según reza el DRAE, clasificar consiste en "ordenar y disponer por clases"; o dicho de otro modo: "*clasificar, clarifica"* un orden (preciso) dentro de un todo (complejo). Ambas locuciones catalizan una propiedad cognitiva inmanente de nuestra especie. Elaboramos de continuo órdenes cognitivos y valorativos, y lo hacemos mediante de-construcciones de la realidad personal y sociolaboral; en nuestro caso, nada menos que una RPT. La raíz del concepto matriz ("clasis" / "facere") infiere una doble fundamentación, ordenadora y hacedora, inserta etimológicamente en el mismo. La dupla: sustantivo/verbo vuelve a

5. Las universidades públicas ilustran ese despropósito inflacionista de funciones digitalizadas y de conversión del profesorado en PAS. Vid, ALEMÁN PÁEZ F "La degradación Universitaria. Señas de Leviatán", Revista Jueces para la Democracia, Información y Debate, abril del 2023; disponible en: https://www.franaleman.es/files/archivos/jueces_para_la_democracia.pdf

evidenciar los términos de su entera problematización. Así, el primer anclaje es de índole sustantivo-material ("clasis") y en ese aspecto la clasificación de los puestos de una RPT infiere una disposición ordenada de un número de trabajadores que comparten un oficio u ocupación, o sea, un servicio jurídico. Ahora bien, si relacionamos dicha sustantivación con la locución verbal ("facere") obtenemos otra significación, esta vez de carácter teleológico y estructurador: un encuadramiento laboral se antoja equilibrado si ataja las deficiencias funcionales producibles en el mismo. Las clasificaciones laborales racionalizan un orden tanto como una lógica en un conjunto de elementos debitorios, fundándose dicha estructuración en unos criterios (lógicos; reitero el adjetivo) de referencialidad. Tales plexos facilitan precisamente la producción de los efectos jurídicos de acuerdo a ciertas condiciones materiales y cualificacionales, recabando proyecciones razonables, sensatas y coherentes de las obligaciones inherentes a los puestos y las responsabilidades asignables a los trabajadores con indicadores de desempeño.

Estas obviedades no son irrelevantes, como tampoco lo es que repitamos el adjetivo "lógico" pues puntualiza el nudo del caso. La clasificación laboral, tanto en el sector público como en las empresas, tiene un doble sustrato: jurídico y organizativo. Sendas vertientes componen un continuum estructural e institucional, sin embargo, la realidad de los marcos profesionales, tanto como los elementos políticos, relacionales y obligacionales articulados en derredor suyo, tienden a espaciar sendos anclajes, a riesgo de disociarlos estructuralmente. Cuando ello tiene lugar, el complejo de superioridad del jurista tiende a elevar el juicio resolutorio en loor de abstracción técnica, mientras que, por otra parte, el "ergonometra" y los expertos en recursos humanos espetan al primero ese "prurito de levitación" que tiende a desconectarlo de la realidad. Antes bien, los factores organizativos resultan dominantes en todas las facetas del encuadramiento. Este hunde sus raíces fundamentadoras en la ordenación de puestos, de manera que la funcionalidad de dichas categorizaciones pende de una correcta identificación de las necesidades en cada "célula de laboralidad", en sí misma considerada y en clave sistémica (puestos, departamentos, negociados, etc) interviniendo en consecuencia. Lo diré de otro modo, y por vía negativa. El funcionamiento de cualquier organización fracasa "ab radice" si la clasificación no cataliza correctamente las necesidades de personal, tanto como si la ordenación de los puestos diseñados resulta insuficiente para atender los requerimientos de las actividades, el funcionamiento normal de los servicios públicos y el engarce de ambas exigencias en el conjunto de los segmentos organizativos.

En el caso que nos ocupa se añaden además dos variables cualificadoras. La primera es de orden técnico-administrativo, y discurre dentro de los parámetros de control desplegables por las administraciones. El cariz de los asuntos litigiosos y la complejidad resolutoria de los mismos dependen de la manera como se haya sustanciado cada asunto en vía administrativa y de las actuaciones acometidas en ese aspecto por los negociados, jefaturas, funcionarios y empleados públicos. La segunda variable tiene más enjundia, y presenta esta vez un carácter político. Muchos actos incoados por organismos públicos siguen una "trazabilidad partidista y/o clientelar". Es decir, el abordaje (derrubio inclusive) de dichos asuntos transita un "iter" cuyo decurso encuentra causa en las "instrucciones" emitidas dentro de las corporaciones.

Estos "caminos de realización", que en definitiva canalizan el desenvolvimiento de las encomiendas de servicio público (asuntos gestionables), están sujetas a múltiples interferencias. Más allá de la valencia y complejidad de cada encargo y de las tareas realizables

para abordarlos, la "cosa pública" es una arena de sujetos empoderados políticamente. Como asevera Lasswell, la política abre una doble ventana de oportunidad para acceder a los nudos de influencia y distribuir el meritado valor entre personas influyentes[6]. Los servicios jurídicos de los entes públicos son observatorios privilegiados de información y poder, que, por ser de tal guisa, multiplican la variable: *carga (mental) de trabajo*. El concepto de "carga laboral" suele ser escudado en la jerga gerencial y de recursos humanos, sin embargo, urge abordarlo en sus dos dimensiones, cuantitativa y cualitativamente, y entreverarlo en sendos planos: "mental" y cognitivamente. No es baladí que la clave de la sentencia descanse sobre estos plexos resolutorios, y que el litigio orbite el término "*sobrecarga laboral*".

2. Presupuestos materiales

1. Los presupuestos materiales del caso principian en vía administrativa en virtud de una resolución desestimatoria, con fecha de 25 de noviembre del 2022, emitida por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de León. El acto administrativo rechaza la acción de responsabilidad patrimonial, instada por el letrado del servicio jurídico de dicha corporación local (en adelante Sr. A), por haber asumido cargas de trabajo muy superiores a las del puesto. La indemnización por daños y perjuicios solicitada asciende a 347.082,74 euros, y se descompone en dos cantidades: una, de 330.555,74 euros, atiende a las retribuciones de los puestos desempeñados al sustituir a otros letrados del servicio jurídico; y la segunda, de 16.527 euros, en concepto de indemnización por daños morales.

El Sr. A es funcionario público de carrera, y ejercía como letrado en la asesoría jurídica del ayuntamiento leonés. Su servicio jurídico estaba compuesto por tres plazas de abogado (ex RPT). El 7 de enero del 2014 se produce una IT de uno de los abogados funcionarios (Sr. B), cuyo decurso concluirá con una declaración de incapacidad permanente, gran invalidez y postrero fallecimiento. Esta plaza no fue cubierta en ningún momento por la corporación local, asignándose las responsabilidades del puesto al conjunto del servicio jurídico. En cuanto a la otra plaza de letrado (Sr. C), este trabajador ha sufrido tres bajas por IT, espaciadas durante los años 2016 y 2019 (la primera en 2016, con una duración de dos meses; la segunda en 2017, con una duración cuatro meses; y la tercera en 2019, con una duración de dos meses). Durante la intermitencia de dichos períodos la corporación municipal tampoco adoptó ninguna medida sustitutoria, lo que llevó al único letrado activo, a la postre el Sr. A, a asumir las responsabilidades de los otros dos puestos vacantes.

El 3 de marzo del 2020 el Sr. C pasa a la situación de servicios especiales, y, desde esa fecha se modifica la RPT de 2017 para abrir la cobertura de los puestos de letrado a otras administraciones y facilitar el acceso a dichas vacantes por funcionarios del grupo A1 (licenciados en derecho) provenientes de la administración especial y general. En el 2020 se cubre el puesto con empleados municipales (Sra. D). Esta trabajadora ocupa el puesto durante ocho meses (desde septiembre de 2020 a mayo del 2021) tras lo cual vuelve a asumir el Sr. A las responsabilidades vacantes sin sustitución alguna ni ayuda

6. LASSWELL H., "*La política como reparto de influencia*", Ed. Aguilar, Madrid, 1974, p. 9.

en los puestos. En marzo del 2022 el ayuntamiento convoca dos plazas de letrado en comisión de servicio, sin recibir ninguna petición al efecto. A raíz de ello, el Sr. A cae en IT, quedando la asesoría jurídica sin letrado alguno. La corporación municipal decide entonces crear urgentemente una bolsa de abogados interinos, que prestarían servicios desde el 11 de mayo del 2022.

2. El letrado titular, (Sr. A) interpone la correspondiente demanda fundando su pretensión en el hecho de haberse "multiplicado su carga de trabajo en términos inasumibles, realizando él solo el trabajo de tres personas". Aduce haber manifestado esa situación verbalmente y por escrito al concejal de régimen interior del ayuntamiento y a los responsables de RR.HH. En estas comunicaciones rogaba que pusieran en marcha los procedimientos selectivos pertinentes para poner fin a tan "anormal situación". Así las cosas, el ayuntamiento no resolvió la situación fáctica creada, pese al extemporáneo tiempo transcurrido. El Sr. A aduce haber sufrido *"daños físicos, psicológicos y morales",* lo que le lleva a incoar una acción de responsabilidad patrimonial en vía administrativa solicitando la indemnización antedicha. Como avanzamos inicialmente, la Junta de Gobierno del Ayuntamiento rechazó su petición, ante lo cual decide impugnar el acto denegatorio ante la jurisdicción contencioso-administrativa y por los trámites del proceso ordinario. El juzgado homónimo nº 3 de la ciudad de León admite el recurso requiriendo a la administración demandada la remisión del entero expediente.

El objeto de la impugnación y el recurso contencioso propenden una declaración de responsabilidad patrimonial y subsiguiente indemnización por los daños y perjuicios producidos al Sr. A por realizar *"una mayor carga de trabajo de las que le correspondían como letrado de la asesoría jurídica del ayuntamiento a consecuencia de las vacantes existentes, así como por las bajas de sus compañeros letrados".* El ayuntamiento, por su parte, solicita la inadmisibilidad o, subsidiariamente, la desestimación parcial de la pretensión por desviación procesal ex art. 69.c) LJCA. A su modo de ver, no procede el procedimiento de responsabilidad patrimonial sino una sustanciación por diferencias indemnizatorias y/o retributivas. Para la corporación, no concurren los requisitos habilitantes de la responsabilidad patrimonial administrativa. En cuanto a las cuantías indemnizables, aduce que no pueden consistir en las retribuciones de los otros puestos de letrado pues el Sr. A "decidió cubrirlos voluntariamente además del suyo"; y a su modo de ver, ello no tiene equivalencia con los daños físicos y morales alegados. Estos, de encontrar causa, "tendrían su propia valoración conforme a las reglas legales y jurisprudenciales establecidas (baremo de accidentes de tráfico, discrecionalidad judicial de acuerdo con las circunstancias, etc) ajena pues al importe de las retribuciones de los puestos cuyas funciones decidió asumir el interesado". Todo ello lleva a la corporación a solicitar al juzgado la desestimación del recurso interpuesto por el Sr. A.

3. Principales problemáticas. Causaciones y cuestiones litigiosas

1. El caso escogido entrevera problemáticas estructurales (insuficiencia de puestos de trabajo, defectos en las previsiones de personal y la gestión del mismo) con varios centros de imputación jurídica (bienes jurídicos transgredidos) cuyas categorías materiales y regulatorias encuentran su correspondiente corolario en la sentencia de 3 de septiembre

del 2024. El juzgado de lo contencioso nº 1 de León construye, en efecto, una resolución compacta y razonada. Por una parte, pormenoriza los antecedentes fácticos y los enhebra argumentalmente con las fundamentaciones de la "ratio decidendi", combinando ambas pautas de acción judicial con una línea explicativa valiente y crítica. Estas dos adjetivaciones merecen ser resaltadas. Con ironía he espetado a mis colegas ius-administrativistas un cambio en dicha rúbrica por esta otra: "Derecho de la administración". El giro conceptual, introduciendo el posesivo *"de la"* entre las dos sustantivaciones, no es baladí, antes bien, describe con objetividad terminológica la nomogénesis de dicho sector del ordenamiento, tanto como las derivas que viene transitando su génesis disciplinar, más atenta en levantar muros de auto-protección (v.gr. digitalización corporativa) que de protección real del administrado.

Nuestra sentencia ilustra la segunda variable, aunque a mi modo de ver la relevancia del fallo no está solo en los caminos realizadores que abre interpretando ciertas categorías jurídicas muchas de ellas ius-laborales) sino en la valentía del relato fáctico y la entera narrativa. Esta última describe derivas impensables en una administración pública, mezcla de irresponsabilidad política, dejación de responsabilidades y "arbitrariedad de Leviatán". La sentencia no solo resuelve un caso de injusticia material donde se engarzan varios bienes jurídicos lesionados, narra con detalle los despropósitos sufridos por el letrado de un ayuntamiento y el cúmulo de elusiones realizadas (acción por omisión) por los gestores corporativos, procrastinando la cobertura material y formal de los puestos cualificados que requiere un servicio jurídico público. A mi modesto modo de ver, el órgano juzgador vislumbró bien las consecuencias de su juicio solutorio, no en vano, los efectos trascienden del plano jurídico al ámbito político. Su dictamen inflige una bofetada gris a una mala forma de operar en las administraciones públicas donde los fuegos producidos por los gestores luego deben ser apagados -esto es sufragados- por la institución. Nuestra sentencia desautoriza toda una inacción abyecta, materializada en un organismo público (según veremos, recaba otra sentencia condenatoria a la misma corporación en otro caso equivalente) y trasparece las prácticas partidistas de la gobernanza local, lo que, como vengo significando, explica el armazón del fallo y su lógica argumental.

La inacción del Ayuntamiento Leonés principia en la falta de cobertura de los puestos de letrado de su servicio jurídico, y transita los vaivenes institucionales y de política interna en dicho negociado. Como sabemos, la clasificación laboral y las RPT (cuyo formato recoge los puestos existentes en cada órgano público) son actos ordenadores de la división del trabajo (sustrato material). Tales sistemas de encuadramiento anudan parámetros funcionalistas (tareas, cometidos, responsabilidades, especialidades, etc) y valorativos (régimen salarial y retributivo, criterios de estatus, etc) de suerte que, gracias a ese proceso racionalizador y estimativo, asignan valores uniformes a las exigencias funcionales dentro de un esquema clasificatorio de referencia; en nuestro caso, el ejercicio de la abogacía y las responsabilidades de letrado, cuyo estatuto le lleva a actuar en nombre y representación de una administración local. Los letrados se dedican profesionalmente al asesoramiento jurídico, la solución de controversias y conflictos, y la defensa de derechos e intereses ajenos, ora en vía judicial, extrajudicial o arbitral, y para ello realizan funciones de consejo y defensa de derechos e intereses públicos y privados aplicando las herramientas y metodologías propias de la ciencia jurídica (v.gr. art. 1.2 y 4 del RD. 135/2021, de 2 de marzo, Estatuto General de la Abogacía). El contenido prestacional de los letrados de los servicios jurídicos de organismos públicos orbita las capacidades del título académico habilitante. Este plexo acota el objeto de las tareas realizables y el alcance de las mismas

[ex art. 56. 1. b) y e) EBEP], ahora bien, la naturaleza y el volumen de los asuntos realizables por dichos profesionales dependen de la administración donde estén encuadrados y de la RPT. Por regla general, en sus actuaciones dominan los asuntos de derecho público y derecho administrativo, amén de temáticas iuslaborales, penales y de responsabilidad civil. Con estas consideraciones subrayamos una idea elevable a la condición de regla e hipótesis: la relación de proporcionalidad existente entre la carga de los letrados y el volumen y complejidad de los asuntos gestionados en cada administración. Por pasiva, además, esas correlaciones marcan los niveles de eficacia -o inoperancia- subyacentes en el funcionamiento de dichos servicios en cada administración pública.

El hilo de la Sentencia nº 140/2024 traba la tetrarquía: inacciones / incumplimientos / daños/ responsabilidades, anudando las categorías jurídicas imbricadas institucionalmente en dicho plexo. En realidad, su hilo conductor sigue la siguiente *causación*: 1) La acción por omisión de un ayuntamiento (falta de cobertura de sendos puestos de letrado) distorsiona el funcionamiento normalizado de un servicio jurídico público; 2) Las exigencias prestacionales del mentado servicio no resultan atendidas, produciendo nuevas distorsiones acumulativas en los asuntos gestionables por dicho negociado; 3) El rol del letrado (Sr. A) ve densificar sus contenidos funcionales de forma exorbitada, acumulándose las responsabilidades del puesto con las de plazas sin cobertura; 4) Tamaña densificación de responsabilidades activa incrementalmente los niveles de estrés laboral: ora en extensión e intensidad, y tanto por vía positiva (adición de funciones, preparación de litigios, asistencia a juicios, asesoramiento al personal del ayuntamiento, atención a los ediles, etc) como por vía negativa. El no contar con compañeros impide contrastar opiniones entre abogados expertos en la administración local, y este déficit revierte en el letrado, por ejemplo, con sensaciones de inseguridad en la sustanciación de los asuntos de enjundia o en el diseño de las estrategias procesales; 5) Saturar los niveles de estrés por sobrecarga laboral derrubia el estatuto prestacional del actor, transmutando el estrés en distrés, y esto último en bajas; 6) La desatención de tales presupuestos entraña una transgresión flagrante de las obligaciones preventivas, a las que están obligadas las administraciones públicas (ex art. 2, 5, 14 y 15 LPRL); 7) Tamaños incumplimientos hacen responsable al ayuntamiento empleador, justificando una indemnización por daños y perjuicios, a fuer de car carta de naturaleza a acciones por responsabilidad patrimonial administrativa (ex art. 32 y ss Ley 40/2015, ó art. 54 LBRL); 8) Finalmente otras actuaciones, realizadas por la corporación en el devenir de los acontecimientos, abren un posible supuesto de acoso institucional, que, de demostrarse, ampara además una indemnización por daños morales.

2. El "*thema decidendum*" de las actuaciones procesales y del núcleo litigioso orbita la falta de cobertura de sendas plazas de letrado adscritas al servicio jurídico de un ayuntamiento. El órgano judicial realiza una descripción retrospectiva de las contingencias sufridas en dichas vacantes, incluyendo las situaciones de IT sucedidas intermitentemente durante cuatro años. Estas realidades fácticas terminan produciendo una "multiplicación de la carga de trabajo en términos inasumibles" pues debía realizar "él solo el trabajo de tres personas" (FJ. 2). La lógica actuarial del ayuntamiento "no ha resuelto la anormal situación pese al largo tiempo transcurrido", antes bien, hace gala de "pasividad" habida cuenta que "pudo poner fin a la misma en cualquier momento y no lo hizo" (FJ. 6).

La corporación municipal aduce a su favor que el Sr. A "decidió voluntariamente llevar a cabo no solo su propio trabajo sino también el de los dos puestos de letrado vacantes", afirmación que desdice el actor y el órgano judicial. A su modo de ver, tal extremo "con-

culca toda racionalidad", entre otros aspectos, considerando "la creciente litigiosidad municipal en todos los órdenes jurisdiccionales, que se reflejan en la elevada carga de trabajo, cualitativa y cuantitativa, que representa la defensa en juicio del ayuntamiento"[7]. El juez "a quo" reprocha a la corporación no explicar "de qué manera habría podido el actor rechazar esa sobrecarga de trabajo, ante los inexorables vencimientos de plazos procesales perentorios, de demandas que hay que contestar so pena de preclusión, de vistas y pruebas a las que hay que asistir, de sentencias que hay que estudiar a efectos de apelación o casación, amén del cotidiano ejercicio, formal o informal, de la función consultiva inherente a la asesoría jurídica". Esta última constituye, en efecto, "una función crítica en toda organización pública o privada y como tal ha de ser tratada". Asimismo, el órgano judicial recuerda al ayuntamiento que el art. 95.2.c) TREBEP califica como infracción disciplinaria muy grave "el abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas". La sentencia califica los hechos como una situación "anómala y prolongada, conocida por la administración, previsible y evitable", añadiendo en este hilo argumental que "ninguna medida real y eficaz ha sido adoptada a lo largo de un dilatado período de tiempo que se mide en años".

Las inercias burocráticas cuentan con una importante fuerza de generalidad orgánica y generalización, actitudinal y normativa; no en vano, la naturaleza sistémica corporativa facilita ese efecto de "generatividad"[8]. Huelga decir que ese efecto bucle, hábilmente combinado con prácticas de cooptación interna y de infusión clientelar, normaliza patrones actuariales que no debieran serlo. La administración local y autonómica emulan fórmulas devaluadas de gestión de personal incoadas por cargos partidistas que subvierten el funcionamiento de las estructuras burocráticas. Hace tiempo que los medios de dominación clásicos (legal o carismática, en la teorética de Weber) cedieron su hegemonía al patrimonialismo y los flujos de "*convenientia".* Además, los entes corporativos siguen inercias basadas en la *dependencia de la senda* ("path dependence"). Una vez institucionalizadas ciertas prácticas burocráticas, devienen unidireccionales, aun detectándose disfuncionalidades de gestión; es más, los surcos se ahondan con relativa frecuencia por cargos que premian la obediencia y el efecto domesticación. Las fuentes del poder burocrático prefieren cooptar perfiles cómodos, dóciles y previsibles cuyas capacidades neurálgicas garanticen el engranaje de las cadenas de mando y la materialización de las órdenes e instrucciones jerárquicas. De ser necesario, como refleja el caso, tales inercias tienen una imponente capacidad de subversión instrumental de las reglas estatuidas corporativamente reconduciendo las actuaciones administrativas en beneficio personal o en términos de rentabilidad política.

Las reflexiones expuestas vienen al hilo de otro de los reproches consignados en la sentencia. El órgano judicial inquiere al ayuntamiento las razones que llevan a mantener vacantes las plazas de letrado y los motivos de su cobertura interinamente. Según espeta el órgano jurisdicente, la corporación no ha dado "ninguna explicación acerca de los motivos -si es que los hay- que impiden la provisión regular por funcionarios de carrera de unas plazas que vienen figurando repetidamente en sucesivas OOEP" (FJ. 7). El ra-

7. El fallo incorpora en nota a pie un cronograma del número de asuntos litigiosos en los distintos órdenes jurisdiccionales (civil, penal, contencioso administrativo) en primera instancia o en vía de recurso. La media ofrece un rango comprendido entre los 250-300 litigios por año en clave histórica (desde el 2013 al 2021).

8. Recabo la teorética nocional de DERRIDA J, "*Márgenes de la filosofía",* Ed. Cátedra, Madrid, 1989, pp. 371-72.

zonamiento es prístino, dado el volumen de asuntos derivables a los servicios jurídicos de un ayuntamiento, máxime si consideramos la "*elefantiosis procesal*"[9] que patologiza el anormal funcionamiento de la justicia en España[10] y cuyos efectos transgreden de pleno la línea de flotación y el contenido sustantivo del derecho de defensa (ex art. 3 LO 5/2024, de 11 de noviembre).

Cualquier jurista sabe a ciencia cierta que tres personas son insuficientes para atender los servicios jurídicos de un ayuntamiento capitalino; menos aún, cuando ese umbral fluctúa a la baja, o cuando se suceden situaciones de interinidad y de IT. Más bien asistimos a otra de las "lógicas tergiversantes de la cosa pública". La realidad material demuestra que muchas administraciones postergan la cobertura de los puestos de letrado con funcionarios de oposición, empero externalizan -con cierta alegría majadera- los servicios de asesoría en bufetes escogidos clientelarmente por políticos o cargos de la institución. Son prácticas conocidas en el sector público (v.gr. universidades) y seguidas coincidentemente por el ayuntamiento leonés, derivando los encargos litigiosos a abogados privados[11]. Pensemos que utilizar las sustituciones interinas o la cobertura de puestos con comisiones de servicio allanan el terreno para que el sustituto acceda sin muchos miramientos a las directrices políticas de quienes los llevaron al puesto, favoreciendo con ello la religación de los criterios técnico-jurídicos que en puridad deben prevalecer en el abordaje de los temas. Estas (i)lógicas situacionales no solo revierten en el funcionamiento administrativo y en la gestión objetiva y responsable de la cosa pública, al contrario, facilitan ocultaciones calculistas y/o conniventes de los fallos operativos en la gestión ordinaria de los temas. Y lo que es más grave, engrosan las conocidas prácticas corruptas y clientelares que con el tiempo acaban normalizándose.

---

9. La metáfora fue utilizada en el preámbulo de la Ley 41/2015, de 5 de octubre, de modificación de la LECrim, y hacía referencia al excesivo volumen de los macroprocesos y la complejidad en aumento de los asuntos judiciales; vid. RODRIGUEZ CASTILLA AJ "Elefantiasis procesal", Blog "Hay derecho", 2024, en espec. pp. 1-3

10. La "petrificación judicial laboral", que acrece tras la pandemia y la implantación de los expedientes electrónicos, demuestra además los errores de bulto generados con la bicefalia orgánica del sistema judicial. El proceso de constitucionalización territorial del poder llevó a muchos poderes regionales a asumir las competencias organizativas de la administración de justicia con crasos errores en su gestión que, inefablemente, repercuten en ineficacia actuarial (v.gr. portal "Adriano" estatuido en la consejería de justicia de la Junta de Andalucía). Por si fuera poco, las tasas de cogestión repuntan en vía de recurso. Los indicadores muestran en este caso que la segunda instancia ante los TSJ deviene mucho más extemporánea (5.8%; vid. "Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del Consejo General del Poder Judicial y de los juzgados y tribunales en el año 2022", Secretaría General del CGPJ, p. 429). El anquilosamiento en la tramitación de los recursos de suplicación deviene inexplicable, máxime en Autonomías, como la Andaluza, que para mayor abundamiento triplicó el número de sedes (Sevilla, Málaga y Granada) como inexplicable es que algunos juzgados de lo social (Nº 2 de Málaga) estén realizando señalamientos para el uno de febrero de 2029, ¡a cinco años vista! (vid. GARCIA ZARZA "Hasta cinco años de espera por un despido", Revista Abogacía Española, nº 148, 2024, p. 30). El agravamiento de las tasas de pendencia resolutoria y la duración media de los procesos, tanto en primera instancia como en vía de recurso, no solo repercute negativamente en el canon de tutela judicial, antes bien, generan mermas irresolubles de la confianza depositada por la ciudadanía en la impartición de justicia. Esta última deja de serlo con estos despropósitos dilatorios, inconcebibles en un Estado de Derecho Europeo. Muy al contrario, el canon de justicia se irradia como ideografía axiológica, ciertamente, al conjunto de operadores jurídicos (canon de justicia instrumental) pero en verdad representa un valor ético-cognitivo latente en todas las personas (canon de justicia natural).

11. "El demandante relata determinadas circunstancias del procedimiento de contratación de un abogado externo para defender al ayuntamiento en este proceso, abogado que al mismo tiempo litigaba contra SERFUNLE (de la que forma parte el ayuntamiento de León) en otro proceso distinto, y todo ello a propuesta, no del servicio de contratación competente, sino de un funcionario relacionado con aquel asunto (PO Nº 13/2020), hechos en verdad singulares y llamativos, pero que no son objeto de enjuiciamiento en este proceso, sin perjuicio de las acciones de otro orden que puedan ejercitar las partes al margen del recurso contencioso administrativo" (FJ. 9).

ARTÍCULOS

La audiencia previa al despido disciplinario EX art. 7 del convenio 158 de la OIT

Puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la sts de sala general nº 1250/24 de 18.11.24

Joan Agustí Maragall

Tribunal Superior de Justicia de Las Islas Baleares Sala Social

1. Objeto de estas líneas

El presente artículo pudiera ser la segunda parte del que se publicó en esta misma revista hace casi un año, en marzo de 2024.

Gran parte de lo que se planteó en aquel artículo -prevalencia y aplicación directa de la norma internacional, el control de convencionalidad, la aplicabilidad directa del Convenio nº 158 de la OIT y de la exigencia de la audiencia previa al despido establecida en su art. 7 del Convenio 158 OIT- ha sido asumido por la reciente STS de 18.11.24 que, rectificando su doctrina anterior, ha entendido como correcto el cambio doctrinal propuesto por la sentencia recurrida, la sentencia de la Sala Social del TSJIB de 13.2.23 (RSU 54/22), salvo en lo referente a su exigibilidad retroactiva.

Me propongo, a continuación, analizar dicha STS para, después de valorar su importancia y la de la garantía de audiencia previa a la que se refiere, abordar los problemas aplicativos que puede generar desde la función judicial, incluida la regla de irretroactividad de la exigencia que establece la sentencia (solamente desde la fecha de publicación de la misma), de la que discrepo si se entiende como una regla absoluta.

2. Síntesis de la sentencia

El debate doctrinal y jurisprudencial iniciado por la STSJIB de 13.2.23, en relación a la la exigencia de audiencia previa al despido disciplinario, ha sido resuelta por la reciente STS 13 de noviembre 2024 (núm. 1250/2024), dictada en Sala General, que, rectificando su doctrina anterior, ha asumido la tesis de la sentencia recurrida, la STJIB de 13.2.23 ya referida, estableciendo la aplicación directa del art. 7 del Convenio 158 OIT, que dispone que "*no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.*"

Recuérdese que la referida STSJIB de 13.2.23 declaró la improcedencia del despido impugnado por incumplimiento de la referida garantía de audiencia previa.

Destaco a continuación los aspectos que entiendo más relevantes de dicha sentencia:

- En segundo fundamento jurídico, el Tribunal Supremo, después de recordar su doctrina anterior, contraria a la exigencia controvertida, anticipa ya que debe ser modificada, razonando -ya en los dos primeros apartados del tercer fundamento jurídico y como se afirmaba en la sentencia recurrida- que, en virtud de los arts. 96.1 CE y art. 23.3 Ley 25/2014, los Convenios de la OIT ratificados por España, *«una vez publicados, forman parte del ordenamiento interno y vincula a particulares y poderes públicos, de forma que el Estado debe " respetar las obligaciones" asumidas por España en los tratados internacionales y "velar" por su adecuado cumplimiento».*

- En el apartado 2º del IIIer fundamento, después de reproducir el tenor literal del art. 7 del Convenio 158, señala que -aún cuando las técnicas de flexibilidad a las que se refiere el art. 1 del Convenio núm. 158 pueden permitir diferentes modelos por los que hacer efectivo el derecho de audiencia previa- "*el que se impongan métodos de aplicación no implica, necesariamente, que todo el convenio sea de por sí un convenio programático que precise de un desarrollo porque, como se ha indicado anteriormente, es posible que determinadas disposiciones del mismo puedan ser suficientemente precisas y permitan otorgarles un efecto inmediato de forma que pueda claramente advertirse que si tal previsión no está reflejada en la legislación interna se estaría incumpliendo con ella, debiendo las sentencias judiciales hacer aplicación de las mismas.*"

- En el apartado 3º, aborda ya la aplicación directa de la norma: después de reproducir el tenor literal del art. 7 -*"No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*- afirma categóricamente "*que procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos",* argumentando que "*el requisito que establece es muy concreto y de alcance general, ya que, atendiendo a su contenido y la propia finalidad que con su texto se persigue, se extiende a toda situación*

en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario, por lo que no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo", por lo que reitera que "*no se puede decir que tal disposición requiera de un desarrollo legislativo.*

Razona a continuación que *"las técnicas de flexibilidad a las que se refiere el art. 1 del Convenio núm. 158, como se ha indicado, pueden permitir diferentes modelos por los que hacer efectivo ese derecho",* advierte a continuación que con "*esa flexibilidad no altera el hecho de que estemos ante una norma de directa aplicación, y puede en el proceso judicial ser analizado su cumplimiento, como sucede con el resto de requisitos formales que rodean la decisión de despedir disciplinariamente"*, precisión esta última relevante en orden a la calificación judicial que deba merecer el despido que incumpla la exigencia de audiencia, cuestión que abordaré más adelante.

- En el mismo apartado 3º, efectúa el Tribunal Supremo otra precisión -especialmente relevante para la comprensión de su posterior decisión final- al descartar, como obstáculo a la aplicación directa de la norma internacional, "... *la previsión que contiene la citada disposición, referida a que el empresario pueda liberarse de dicha obligación, ya que en este caso nos encontramos con el criterio de razonabilidad de la negativa empresarial a dar la audiencia que, como excepción que es, vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla."*

- En el apartado 4º del mismo FJ IIIº destaca que, con dicha garantía, "*se introduce un principio básico, una medida de equidad, al incluir, junto a las disposiciones relativas al recurso frente a la decisión de despido, un claro mecanismo previo, que ha de activarse antes o con ocasión del despido"*, añadiendo que *"su finalidad… es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado."*

- En los apartados posteriores, 5º y 6º, partiendo de la base que en las exigencias del art. 55.1 ET nada se indica sobre este previo derecho del trabajador de defenderse de la imputaciones que pudieran dar lugar a la adopción de tal medida (y sí en cambio para los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y los afiliados a un sindicato, de forma más exigente, al exigirse un expediente contradictorio), el TS entiende -corrigiendo su doctrina anterior- que este derecho no puede confundirse con otros que se reconocen tras la extinción del contrato, como es el inmediato intento de conciliación administrativa o la posterior impugnación judicial.

- En el apartado 7º recuerda que el ejercicio del control de convencionalidad en base a la doctrina constitucional (SSTC 87/2019 y 120/2021) supone el desplazamiento -que no derogación- de la norma interna en favor de la internacional) y añade -ya en el apartado 8º- que la omisión del art. 55 ET al no recoger el trámite de audiencia previa «*no interfiere para que se dé cumplimiento a la norma internacional aunque no esté recogida en el ET. Y en ese entorno ha de aplicarse de modo preferente y colmar nuestra regulación con lo dispuesto en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT*».

- A continuación, en el apartado 8º del IIIer FJ, reitera que "*estamos ahora rectificando la doctrina acuñada por la sentencia de contraste y otras análogas*", en razón de lo anteriormente expuesto y, también, de "*los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo...",* entre ellos, la Ley sobre Tratados Internacionales de 2014, el control de convencionalidad (como resorte judicial para desplazar el tenor de la norma interna), la eliminación de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente (que ha privado de virtualidad a las teorías sobre terminación del contrato solo cuando se dictaba el auto poniendo fin a la relación laboral) y la eliminación del despido nulo por deficiencias formales.

- En el apartado 9º y último de este IIIer FJ, concluye el Tribunal Supremo, en base a todas las razones apuntadas, que la doctrina correcta es la contenida en la sentencia del TSJ Baleares de 13.2.23 en cuanto a la exigibilidad de la audiencia al trabajador con carácter previo a su despido.

- Ello no obstante, a continuación, en lo que -en términos cinéfilos- podría calificarse de un vuelco sorprendente de guion, el Tribunal Supremo razona y concluye que resulta aplicable al caso analizado la excepción a tal exigencia que contempla el propio art. 7 del Convenio 158 ("*a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad*"-), razonando que *"nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando."*

En razón de ello, acaba estimando el recurso de casación formulado por la entidad demandada y casando parcialmente la sentencia recurrida, en cuanto a la declaración de improcedencia del despido, ordenando la devolución de las actuaciones al juzgado de instancia, dada la concurrencia de insuficiencia fáctica y motivacional en la sentencia de instancia, apreciada por la STJIB de 13.2.23 con carácter previo a estimar el recurso de suplicación en cuanto a la exigencia de la audiencia previa.

3. La importancia de la STS 18.11.24: "rectificación", que no "evolución", de la anterior doctrina

La importancia de la sentencia, al margen de la regla de temporalidad que analizaré al final, es incuestionable por diversas razones:

En primer lugar, por cuanto pocas veces el Tribunal Supremo explicita con tanta claridad que rectifica su criterio anterior y, menos aún, por mandato de una norma internacional, al reconocer su prevalencia y aplicación directa.

Lo hace, además, asumiendo íntegramente la tesis de la sentencia recurrida, la STJIB 13.2.23, y en contra la doctrina mayoritaria más reciente de las Salas de Suplicación que

-con la excepción de los TSJ de Asturias, Extremadura y Madrid- planteada la cuestión de la aplicación directa de la exigencia de la audiencia previa por la referida sentencia balear, habían optado por mantener el criterio de la antigua doctrina del Tribunal Supremo.

Y lo hace, en segundo lugar, si se me permite el lenguaje llano, desestimando dos posibles "salidas" menos rompedoras:

- Una, de carácter procesal, al inadmitir -por falta de contradicción- el primer motivo del RCUD, de carácter procesal, que denunciaba que la invocación del art. 7 del COIT 158 por parte de la sentencia balear constituía una cuestión nueva, ya que dicho precepto y su aplicación directa no se habían alegado ni en la instancia ni en suplicación (aunque sí se invocó la exigibilidad del expediente disciplinario regulado en el EBEP).

- La segunda, ya de fondo, al descartar presentar el cambio doctrinal como una mera "evolución" del anterior criterio, en razón de "*los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo*" (identificados en el apartado 8º del IIIer FJ), sino que reitera que "*estamos ahora rectificando la doctrina acuñada por la sentencia de contraste".*

El matiz no me parece baladí por cuanto el Tribunal Supremo, en razón de dichos cambios legislativos, podía haber tenido la tentación de evitar rectificar explícitamente la doctrina antigua, invocando incluso el art. 1º del Convenio 158 de la OIT -que admite la vía judicial como mecanismo de transposición de sus mandatos- para justificar que, ante la pasividad del legislador en transponer un mandato tan claro y concreto como el de la audiencia previa, debía ser el máximo órgano judicial quien lo hiciere mediante la sentencia que comentamos, con eficacia "ex tunc" (eficacia a la que, como veremos, también llega pero por otra razón).

Me parece relevante destacar todo ello -el descarte de la tesis de "la cuestión nueva" planteada por la recurrente y la explicitación de la "rectificación doctrinal" frente a la posible "justificación evolutiva"- por cuanto denota la clara voluntad del Tribunal Supremo de fijar doctrina muy clara sobre la prevalencia y aplicación directa de la norma internacional. Y también en orden a matizar la "solución de temporalidad" alcanzada por el Tribunal Supremo al final de su sentencia, solución que -ya lo adelanto y en mi opinión- debe ser entendida no como una regla absoluta sino que -atendiendo a su origen (la doctrina anterior del TS), razón de ser (la inexigibilidad "razonable" de la audiencia previa y finalidad (preservar la seguridad jurídica), deberá permitir una aplicación casuística, con admisión de excepciones.

En todo caso, y sin perjuicio de mi parcial objeción -que no frontal discrepancia- a la cuestión de la fecha de eficacia temporal de la exigencia, mi valoración de la sentencia que analizamos es claramente positiva, por claridad y valentía al afrontar una indispensable rectificación doctrinal, de mayor valor cuando la mayoría de las Salas de Suplicación se habían mostrado refractarias a la propuesta balear.

Ello invita a reflexionar sobre el papel que deben jugar las Salas de Suplicación en la necesaria evolución doctrinal: la tendencia a aplicar sistemáticamente la doctrina del Tribunal Supremo, ante escenarios cada vez más cambiantes y la concurrencia de normas de distinto nivel, pudiera privarle de un papel indispensable como motor de aquella evolución.

4. La relevancia de la audiencia previa al despido disciplinario

Desde diversos sectores de la doctrina científica -y de la defensa jurídica tanto de empresas como de trabajadores/as- se ha cuestionado la relevancia práctica o el beneficio que comportará la exigencia de audiencia previa para todo despido disciplinario.

Para determinados sectores vinculados al asesoramiento empresarial supone "burocratizar" el despido, al imponer un trámite previo sin efecto práctico alguno que no sea complejizar la facultad extintiva unilateral. Y para algunos sectores vinculados a la defensa jurídica de los trabajadores/as, supone complicar su defensa jurídica al tener que tutelar o asesorar a las mismas en dicha fase previa al despido, en orden evitar que -sin dicho asesoramiento- puedan comprometer su ulterior defensa judicial.

Debo discrepar: ambos criterios comparten, sin duda por la inercia aún existente de décadas de banalización de la causa extintiva disciplinaria, la consideración del despido disciplinario como un acto estrictamente unilateral y potencialmente acausal, esto es, considerando la causa como un mero requisito formal, no condicionado a la concurrencia de una causa disciplinaria cierta y suficiente.

Durante las dos últimas décadas, y por causa de la Ley 45/02 que estableció el denominado "despido improcedente exprés", hemos visto -ciertamente- la absoluta banalización de la exigencia causal, reducida a una mera exigencia formal, cuyo incumplimiento -aún después de la teórica expulsión de tal engendro jurídico en la Ley de Reforma Laboral 3/2012 (expulsión inoperante en la práctica, como se ha visto)- no alteraba la insoslayable calificación de improcedencia, con exoneración de los salarios de tramitación (salvo los supuestos de nulidad o por condición de representante unitario o sindical).

La exigencia de la audiencia previa puede comprometer este escenario al no poder desvincularse la misma de otra exigencia tan relevante como es la de invocar una causa cierta y suficiente para despedir disciplinariamente, establecida en el artículo 4º del Convenio 158 de la OIT y en el art. 54 ET y reconocida por la doctrina constitucional como una manifestación del derecho al trabajo ex art. 35 CE ("*a no ser despedido sin justa causa").* Y quizás sea esto lo que, en el fondo, incomode a determinados sectores.

Supone, ciertamente, una mayor exigencia para todos los operadores jurídicos (defensas de empresas y de las personas trabajadoras, y órganos judiciales), por cuanto comporta un cambio de escenario al reforzar, incuestionablemente, la exigencia causal en el despido disciplinario. Igual me equivoco pero creo que difícilmente seguiremos viendo cartas de despido disciplinario con la simple invocación genérica de "bajo rendimiento voluntario", por cuanto -ante el nuevo escenario de reinterpretación del marco normativo interno derivado no solo de la sentencia que comentamos sino de los pronunciamientos del CES sobre la reparación adecuada del despido injusto- no puede descartarse la recuperación, más pronto que tarde, de la calificación judicial de nulidad o la condena a la readmisión (desde la simple improcedencia) como "reparación adecuada preferente" establecida en el art. 10 del Convenio 158, al poderse entender, desde la prevalencia de la norma internacional, que la misma debiera "desplazar" la normativa nacional que impida tal calificación o consecuencia (más allá de un criterio jurisprudencial establecido en un contexto normativo -el del "despido improcedente exprés"- ya superado), y ello en plena congruencia, por otra parte, con los pronunciamientos del CES en relación a

Francia (2022) y España (2024), a la espera de la inminente respuesta a la reclamación colectiva formulada por CCOO que, posiblemente, pudiera apuntar a la indispensable recuperación, ni que sea parcial y casuística, de la condena al abono de los salarios de tramitación.

5. El sentido o finalidad de la audiencia previa

El escueto art. 7 del Convenio 158 de la OIT explicita claramente su finalidad al disponer que "*no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.*"

En el apartado 4º del IIIer FJ la sentencia que analizamos explica que con la exigencia de audiencia previa al despido "*lo que se introduce es un principio básico, una medida de equidad, al incluir, junto a las disposiciones relativas al recurso frente a la decisión de despido, un claro mecanismo previo, que ha de activarse antes o con ocasión del despido*", especificando, a continuación, que *"Su finalidad… viene dada por el propio contenido de la citada disposición cual es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado."*

En un apartado posterior, el 6º, del mismo IIIer FJ, la sentencia -una vez establecida la finalidad de la garantía- razona que "*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 …Como tampoco puede entenderse cumplido ese derecho con la exigencia preprocesal que la LRJS recoge para poder acudir ante los tribunales de justicia, … 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".*

La sentencia recurrida, la STJIB de 13.2.23, en su sexto fundamento jurídico, se extendió más en la explicación de la razón de ser de esta garantía, remitiéndose a los apartados 145-147 del Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR, presentado en la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada el año 1985), que, por su relevancia hermeneútica, reproduzco:

> *144. El artículo 7 del Convenio dispone que «no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad».*
>
> *145. El texto del artículo 7 está inspirado en el principio fundamental del derecho de defensa. Cuando una persona se ve expuesta a una sanción tan grave como la*

terminación que puede comprometer su carrera e incluso su futuro, es fundamental que pueda defenderse (….).

150. Conviene señalar que el trabajador debe poder defenderse antes de que termine la relación de trabajo . Incluso si el trabajador tiene derecho a entablar un procedimiento después de la terminación, e incluso si la terminación no se considera definitiva hasta que se hayan agotado todas las vías de recurso, es necesario en virtud del artículo 7 que el trabajador tenga la posibilidad de defenderse antes de darse por terminada la relación de trabajo».

Dos apuntes personales en relación a estos razonamientos de la Comisión de Expertos:

- En primer lugar, que así como el Tribunal Supremo califica la exigencia de audiencia previa como "*una medida de equidad*", dicha Comisión afirma -apartado 145- que este derecho de audiencia –"*que el trabajador tenga la posibilidad de defenderse antes de darse por terminada la relación de trabajo*"- "*está inspirado en el principio fundamental del derecho de defensa*", lo cual sugiere la posibilidad de que la privación de tal derecho de defensa previo al despido pudiera determinar no ya la calificación de simple improcedencia, ex art. 55.4 ET, por incumplimiento "formal" en el despido, sino la calificación de nulidad por vulneración del art. 24 CE,, aunque se refiera a un momento pre-procesal.

- En segundo lugar, quería apuntar -enlazando con lo razonado en el apartado anterior- que este derecho de defensa previo al despido disciplinario no debe ser considerado como una entelequia o un brindis al sol, sin ninguna relevancia práctica. Desde el dictado de la STJIB de 13.2.23 he participado en diversos foros comentando dicha sentencia y son varias las ocasiones en las que asesores/as de empresas, que aplican dicha garantía desde el conocimiento de dicha sentencia (previendo la rectificación doctrinal finalmente producida), han reconocido que, en ocasiones, la empresa ha reconsiderado su intención inicial de despedir.

6. Los requisitos esenciales para el cumplimiento de la garantía

Lo expuesto en el apartado anterior en relación a la finalidad de la garantía de audiencia, orienta respecto a la forma en que debe articularse la misma, que puede ser cualquiera que garantice el cumplimiento de la finalidad explicitada en el art. 7 del Convenio 158: *"no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él".*

La STS de 18.11.24 que analizamos, en su 4º apartado, señala que *"precisamente por esa finalidad, el art. 7 del Convenio no dice nada más, ni exige nada especial en orden a la forma de articular ese dialogo o audiencia del trabajador de manera que, aunque se pudiera entender que está introduciendo un criterio flexible para los Estados puedan perfilar una concreta forma de hacer efectiva esa disposición, no impide que, como requisito mínimo y suficiente, baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión."*

Creo que este razonamiento sí que "*requiere de mayor precisión",* por cuanto *"la oportunidad al trabajador de ser oído"* no equivale, necesariamente, a "*la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él".* Una cosa es ser oído o escuchado antes de ser despedido y otra cosa distinta, más garantista, es poder defenderse de los cargos formulados contra él.

Ejemplificando la diferencia: el habitual interrogatorio prospectivo "en caliente" al trabajador/a, recién producidos o detectados los posibles incumplimientos, a cargo de la empresa y en lógico proceso de investigación sobre los mismos, ppodría entenderse que cumple con "*la oportunidad al trabajador de ser oído"* pero no con *"la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él".* Tampoco, lógicamente, las también habituales entrevistas sorpresivas, ni que sea ante un/a representante laboral, en las que se ofrece al trabajador/a la elección entre una carta de despido disciplinario consentida o la dimisión voluntaria. Dicha opción de elección, en un contexto sorpresivo y -en ocasiones- coactivo, es incompatible, también, con el derecho de defensa de los cargos formulados previo al despido.

El ya referido Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR), presentado en la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en sus apartados 146 y siguientes, da mayor claridad de como debe garantizarse el derecho de audiencia por lo que, a la espera de la ineludible y urgente intervención del legislador en relación a como articular el derecho de audiencia, desde la función jurisdiccional debiéramos estar a sus criterios, de incuestionable valor hermenéutico:

> *"146. El artículo 7 establece el principio de que el trabajador, antes de que se dé por terminada su relación de trabajo, debe tener la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, lo que implica que dichos cargos deberían expresarse y ponerse en su conocimiento antes de la terminación. El Convenio no indica explícitamente la forma que debería adoptar esta defensa ni la forma en que deberían presentarse los cargos. Lo importante es que los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad y que se ofrezca a éste una posibilidad de defenderse real."*
>
> *148.- Aparte de los términos del artículo 7 y de su significado, que es permitir que el trabajador pueda exponer su caso al empleador, el objetivo de este artículo es asegurar que la decisión de terminación vaya precedida de un diálogo y reflexión entre las partes.*
>
> *151. El derecho del trabajador a defenderse establecido el artículo 7 del Convenio es uno de los aspectos más importantes de los requisitos de procedimiento que deben satisfacer los empleadores de muchos países antes de poder adoptar una decisión de terminación de la relación de trabajo, y su objetivo fundamental es que el trabajador tenga la oportunidad de expresar su punto de vista.*
>
> *157. Según el párrafo 9 de la Recomendación, «todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio . . . se defienda de cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo; este derecho puede ser regulado por los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1 de la presente Recomendación».*

Sin perjuicio de la aportación hermenéutica de estos criterios, el propio tenor literal del art. 7 explicita los requisitos indispensables para garantizar el cumplimiento de la finalidad de la audiencia previa: "*no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él".*

Tal mandato integra los siguientes requisitos esenciales:

- Formulación de cargos disciplinarios: la norma no exige que sea por escrito, pero sí la seguridad jurídica de ambas partes, tal como entiende el informe de la CEACR (para acreditar el cumplimiento de la garantía, la empresa, para el exacto conocimiento de los cargos, el trabajador/a).

- La posibilidad real de defenderse: no basta el "*ser oído"* o "*ser escuchado",* sino que debe "*poder defenderse*", lo cual requerirá un análisis casuístico desde la función jurisdiccional para constatar el cumplimiento de la garantía, esto es, la posibilidad real y efectiva -y no sólo formal- de defenderse, lo cual comporta que el plazo conferido para ejercer tal derecho mediante un escrito de descargo o alegaciones sea suficiente y posibilite recabar asistencia de otra persona (profesional o no) para su formulación.

- Este derecho de defensa debe ser no solo previo en el tiempo al despido, sino también a la decisión sobre el mismo. O dicho en otras palabras: la empresa, en el pliego de cargos, deberá abstenerse de manifestar que la decisión de despido ya está tomada, aunque la fecha de efectos este postdatada al cumplimiento formal de la audiencia, por cuanto estaría "*dando por terminada la relación de trabajo"* sin el previo y real ejercicio del derecho de defensa.

En tal sentido, la empresa para poder acreditar haber tenido en cuenta las alegaciones del trabajador/a, debiera hacer referencia a las mismas en la posterior carta de despido.

El profesor Jesús Lahera, en un comentario de urgencia a la sentencia que analizamos, hace referencia a la necesaria "conexión de identidad" entre la audiencia previa y carta de despido, precisando que el pliego de cargos presentado debe coincidir con los hechos que motivan la carta de despido si, finalmente, el acto extintivo es materializado por la empresa, ya que -de lo contrario- las alteraciones de hechos imputados pudieran determinar que se considere no cumplido el preceptivo trámite de audiencia previa ,al quedar frustrada su finalidad conforme al art. 7 tratado nº158 OIT.

Fijados estos requisitos esenciales que fija la propia norma, tres acotaciones complementarias:

- No hay que equiparar este derecho de audiencia previa a la exigencia de expediente contradictorio para la representación laboral, sindical o preventiva regulado en el art. 68.a) ET (con nombramiento de instructor, proposición de prueba, etc).

- Tampoco puede entenderse cumplido con la "audiencia previa" a la representación sindical del trabajador afiliado e xart. 55.1 ET, ya que es él quien debe ejercer el derecho de defensa (salvo que explícitamente delegue su ejercicio en dicha representación).

- La concurrencia de los expuestos requisitos esenciales de la garantía puede ser innecesaria en determinadas ocasiones, cuando el trabajador, motu propio y sin

esperar el "ofrecimiento" empresarial, ejerce con plenitud de garantías su derecho de defensa.

Así lo entendió el propio TSJIB en su sentencia nº 43/24 (rec. 473/23), de fecha 5.2.24, que resolvió el caso "mellizo" al de la anterior STJIB de 13.2.23 (referida al despido disciplinario del Director del mismo centro docente en base a imputaciones parcialmente coincidentes), que no apreció el incumplimiento de la garantía de audiencia previa alegado en el recurso al entender acreditado que, previamente a su despido y por propia iniciativa, remitió a la Gerencia de la entidad alegaciones de descargo de las quejas expresadas por el alumnado (que fundamentaron el posterior despido), valorando dicha sentencia que -en tal caso y a diferencia del resuelto en la STJIB de 13.2.23- "*el actor sí tuvo la posibilidad de alegar todo cuanto consideró oportuno antes de que se procediese a su despido y que su empleadora tuvo en cuenta dichas alegaciones, concluyendo que el actor había reconocido los hechos, si bien los había interpretado no como conductas de índole sexual sino didáctica*", añadiendo "*que, en el caso de autos, aunque no sea a través de un expediente contradictorio formal, sí se ha dado audiencia previa de forma efectiva a quien va a ser despedido, resultando que ha tenido una verdadera ocasión de defenderse".* Desestimada dicha alegación, la sentencia declaró la procedencia del despido.

7. El ámbito de la exigencia de audiencia previa

El tenor literal de la norma -*"No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él"*- y la explícita disociación entre "conducta" o "rendimiento" sugiere la inclusión en el ámbito de la garantía de extinciones por bajo "rendimiento" no imputable a la "conducta" de la persona trabajadora, a pesar de que la posterior referencia a la "*los cargos formulados contra él"* parece reconducir necesariamente al ámbito disciplinario.

En todo caso, también la CEACR, en el apartado 145 del ya referido Informe de 1995 diferencia entre motivos relacionados con la conducta del trabajador (disciplinarios) de los relacionados con su trabajo (rendimiento), como por ejemplo, el desempeño insatisfactorio, excluyendo explícitamente las extinciones por causas empresariales objetivas:

> *145. El texto del artículo 7 está inspirado en el principio fundamental del derecho de defensa. Cuando una persona se ve expuesta a una sanción tan grave como la terminación que puede comprometer su carrera e incluso su futuro, es fundamental que pueda defenderse. Este artículo se refiere no sólo a los motivos relacionados con la conducta del trabajador sino también a los relacionados con su trabajo (rendimiento), como por ejemplo, el desempeño insatisfactorio. En cambio, no hace referencia al motivo de terminación basado en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, respecto del cual se prevén procedimientos colectivos en los artículos 13 y 14 del Convenio.*

Por consiguiente, es claro que habrá que integrar en el ámbito de la tutela aquellas extinciones de carácter no disciplinario, ex art. 49.1.b) ET, amparadas en cláusulas contractuales que determinan la extinción contractual por no alcanzar el rendimiento mínimo establecido en el contrato.

En cuanto a la excepción a la obligación de audiencia previa prevista en el propio art. 7 del Conveni 158 OIT para "*cuando no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad*", más allá que fundamente el criterio de temporalidad "ex nunc" adoptado por el TS, entiendo que debe aplicarse restrictivamente.

Discrepando en tal sentido de la STJC núm. 3689/24 de 26.6.24, considero que ni el riesgo de prescripción de los hechos imputados ni su máxima gravedad, aún ante una imputación de acoso sexual, justifica excepcionar la obligación de audiencia previa. En cuanto a la prescripción, por cuanto -como ocurre con el expediente disciplinario previo- la audiencia previa, al ser ya una obligación legal ex STS 18.11.24, interrumpe el plazo de prescripción. Y en caso de acoso sexual, como ya precisó precisamente la STJIB de 13.2.23 recurrida, el Acuerdo Marco de la Unió Europea en matèria de acoso y violencia de 26.4.07 estableció que en los protocolos o procedimientos para investigar y sancionar estos comportamientos resulta indispensable que todas las partes sean escuchadas con imparcialidad.

8. La calificación judicial del despido incumplidor de la garantía de audiencia

La STS de 18.11.24 que analizamos, si bien -como ya he advertido- acaba revocando la STJIB de 13.2.23 en aplicación de la regla de temporalidad que veremos a continuación, deja claro, a mi entender, que la consecuencia de condena que procede ante aquel despido que incumpla la garantía de audiencia no puede ser otra que la calificación de improcedencia del despido.

La razón que me lleva a esta conclusión es que, en el apartado 5º del FJ IIIº, después de reproducir íntegramente los dos primeros apartados del art. 55 ET, reguladores -respectivamente- de las exigencias formales del despido disciplinario y de la posibilidad de subsanación en el plazo de 20 días, ubica en este concreto marco normativo -como ya hiciera la sentencia recurrida- el déficit transpositivo que corrige con la aplicación directa de la norma internacional:

> *"Es evidente que la regulación legal sobre las exigencias que el precepto en cuestión impone al empleador para poder adoptar la medida de despido disciplinario no contempla en modo alguno, y en general, ese previo derecho del trabajador de defenderse de la imputaciones que pudieran dar lugar a la adopción de tal medida.*
>
> *Por el contrario, como ya se ha indicado, sí que ese derecho está contemplado de una forma más específica para los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales y para los afiliados a un sindicato, …*
>
> *Pero, con carácter general, lo que no contempla es el requisito mínimo que impone la citada disposición sobre la audiencia previa del trabajador, sin más, con la excepción que la acompaña."*

Esta ubicación de la omisión transpositiva en el art. 55 ET se completa en los apartados posteriores, razonando la aplicación del control de convencionalidad (apartado 7º) y "*colmar nuestra regulación con lo dispuesto en el art. 7 del Convenio 158 de la OIT"* (apartado 8º), concluyendo, ya en el apartado 9º, que "*la sentencia recurrida es la que*

contiene la doctrina correcta y no la de contraste".

Recordemos que la sentencia recurrida, la STJIB de 13.2.23, enmarcaba también en el art. 55 ET la omisión transpositiva al no generalizar el derecho de audiencia a todo trabajador/a y restringirlo a los/las representantes laborales y sindicales.

Hemos de entender, por consiguiente, que lo que "desplaza" la STS de 18.11.24 mediante el control de convencionalidad no es ninguna norma integrada en el art. 55.1 ET, sino la referida omisión transpositiva, omisión que "sana" o "colma" aplicando directamente la norma internacional e incluyendo la audiencia previa a todos trabajador/a como uno de los requisitos formales exigibles a todo despido disciplinario ex art. 55.1 ET.

En mi opinión, por consiguiente, frente a la tesis del TSJ de Madrid (28.4.23) y TSJ de Navarra (6 y 14.3.24) que, aún compartiendo la exigibilidad de la garantía de audiencia, descartaron la calificación de improcedencia en caso de incumplimiento en favor de una solución estrictamente indemnizatoria (en razón, precisamente, de dicha omisión), el enmarcamiento por la sentencia del TS del déficit transpositivo y su sanación en el art. 55.1 ET, incluyendo en el mismo la garantía de audiencia previa "erga omnes", determina que el incumplimiento de la misma deba sancionarse con la calificación de improcedencia del despido, como así entendió la STJIB 13.2.23 recurrida.

9. La regla general de irretroactividad de la exigencia de audiencia previa

Para concluir, abordo la regla o solución de temporalidad sobre la "nueva" exigencia de audiencia previa a todo despido disciplinario o por bajo rendimiento, para lo cual entiendo indispensable, por su relevancia, reproducir literalmente el apartado 9º del IIIer FJ:

> *"Llegados a este punto, en el que concluimos que, para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, que es lo que aquí se esta debatiendo, es exigible la audiencia previa del trabajador, constando que en el caso presente no ha sido cumplida, no podemos olvidar que ese requisito va acompañado de una excepción ("a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad") por lo que también debe ser examinada.*
>
> *Y sobre este extremo y con ese amparo normativo, debemos indicar que, en el caso que nos ocupa, es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, tal y como precisamente se viene a decir en su escrito de interposición del recurso, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando.*

> *Con esta importante advertencia, sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia, no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto."*

Considera el Tribunal Supremo, en resumen, que -en razón de su propia doctrina anterior, ahora rectificada, respecto a la inexigibilidad de la audiencia previa - se generó un "principio de seguridad jurídica" que determina la aplicación de la excepción a la exigencia de la audiencia previa en el caso que analiza y, como regla general, a -todos?- "*los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia".*

Debo empezar por reconocer que este acotamiento temporal ex nunc del cambio doctrinal asumido por el Tribunal Supremo me ha generado sensaciones contrapuestas: por un lado, aprecio la ingeniosidad y razonabilidad de la argumentación en pro de la "seguridad jurídica" de las empresas, si bien -cambiando de perspectiva- entiendo que supone validar la privación retroactiva de una garantía jurídica a los trabajadores/es despedidos en el período anterior a la publicación de la STS de 18.11.24, cuando el propio TS reconoce -en dicha sentencia- que ya era directamente aplicable desde la ratificación del Convenio 158 de la OIT.

Desde el estricto rigor jurídico, cabe preguntarse si es congruente esta regla de temporalidad "ex tunc" establecida al final del IIIer FJ -y el razonamiento que la fundamenta- con la previa afirmación, en el primer apartado del mismo fundamento jurídico, conforme *"en el caso que nos ocupa, los Convenios de la OIT que hayan sido ratificados por España han pasado a ser Derecho interno",* apostillando, a continuación, *"como sucede con el Convenio núm. 158 de la OIT, sobre el que nuestra jurisprudencia no ha negado su integración en nuestro ordenamiento jurídico".* Si, como razona la propia STS de 18.11.34, la regla incumplida es clara y concreta y, por consiguiente, directamente aplicable, cabe cuestionarse si la ignorancia de la misma por parte del Tribunal Supremo, como reconoce la sentencia, justifica el incumplimiento empresarial (si más no, en todos los casos).

La respuesta a tales preguntas debiera ser, en principio, negativa: es evidente que, incorporada la norma internacional a nuestro derecho interno desde su ratificación, en 1985, la misma devino ya exigible desde entonces y, por consiguiente, sancionable su incumplimiento. Pero, precisamente por ello, el Tribunal Supremo, razona que con su regla de temporalidad "*no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto."*

Por ello, y concluyendo con ello mi devaneo, considero que la solución alcanzada por el pleno del Tribunal Supremo, además de ingeniosa, es jurídicamente asumible por su razonabilidad, "*ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, …cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que*

pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial.

Ello no obstante, también considero que esta importante acotación en relación a la exigibilidad retroactiva de la garantía de la audiencia no puede constituir una regla absoluta sin excepciones, sino que, por el contrario, obliga al análisis casuístico, caso por caso, de "*los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia*", por cuanto, de lo contrario, sí se incurriría en el "*cánon de irretroactividad propio de leyes*" que el propio Tribunal quiere evitar.

De hecho, así lo sugiere la propia STS de 18.11.24 analizada cuando, ya en el apartado 3º del FJ IIIº, anticipaba que "*el criterio de razonabilidad de la negativa empresarial a dar la audiencia que, como excepción que es, vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla*."

Aplicando este criterio, corresponderá a cada órgano judicial y en relación a los despidos anteriores a la fecha de 18.11.24, fecha de publicación de la STS, analizar "*las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla"* para determinar si resulta aplicable la regla general de inexigibilidad que establece el Tribunal Supremo o, por el contrario, concurren circunstancias que lleven a la conclusión contraria.

Tales circunstancias puedan ser -en mi opinión- que el despido sea posterior al conocimiento público de la STJIB de 13.2.23 (que puso de manifiesto el déficit transpositivo de la normativa interna y determinó que muchas empresas empezaran ya a aplicar, ni que fuera "ad cautelam", la garantía de la audiencia previa a todo despido disciplinario) y/o, sobre todo, cuando, reactivamente a su despido disciplinario, el trabajador/a denunció ya en la papeleta de conciliación el incumplimiento de tal garantía, con lo que la empresa no solo tuvo conocimiento de la potencial exigibilidad de la garantía reclamada sino que, incluso, tuvo la oportunidad de subsanar su incumplimiento al amparo de lo previsto en el art. 55-2 ET, que posibilita la subsanación de los requisitos formales incumplidos mediante un nuevo despido, previa puesta a disposición de los salarios devengados y el mantenimiento en situación de alta en la Seguridad Social hasta la fecha del nuevo despido.

Desde tal momento, marzo de 2023, se abrió el debate doctrinal y no puede mantenerse que el criterio jurisprudencial anterior del Tribunal Supremo fuera ya pacífico y no controvertido y, menos aún cuando la persona afectada reclamó -en forma inmediata y reactiva a su despido- su derecho a la garantía omitida mediante su papeleta de conciliación o demanda judicial, pudiendo la empresa reparar de inmediato tal omisión, ex art. 55.2 ET, por lo que considero -en base al propio razonamiento que la fundamenta- no resultaría de aplicación la regla general establecida por el Tribunal Supremo.

TABLAS LOESPJ

Novedades de la ley orgánica del poder judicial introducidas por la ley orgánica de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia

(Extraídas del texto del Dictamen remitido por el Congreso de los Diputados al Senado nº Expte. 121/16)

Carlos Hugo Preciado Domènech

Vocal del VIII Mandato del CGPJ.
Magistrado Especialista Orden Social TSJ Catalunya (S.E.)
Doctor en Derecho

Ir a artículo

ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Resolución de 19 de diciembre de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco 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**

Orden HAC/1432/2024, de 11 de diciembre, por la que se modifica la Orden EHA/3127/2009, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el modelo 190 para la Declaración del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta. **Ir a texto**

Resolución de 21 de noviembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen determinadas medidas en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2025. **Ir a texto**

Enmiendas de 2022 al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974 (Capítulo XV) adoptadas en Londres el 10 de noviembre de 2022 mediante la Resolución MSC. 521(106). **Ir a texto**

Resolución de 26 de noviembre de 2024, de la Secretaría General del Consejo Económico y Social, por la que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno del Consejo Económico y Social. Ir a texto

Resolución de 5 de diciembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el modelo para la formalización del Acuerdo de Actividad previsto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Ir a texto

Resolución de 3 de diciembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen medidas urgentes en materia de formación en el trabajo, ante el impacto causado 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 1248/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. Ir a texto

Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Ir a texto

Resolución de 14 de noviembre de 2024, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, O.A., por la que se modifican los modelos de certificación individual y colectiva de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal, que han de acompañar la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ir a texto

UNIÓN EUROPEA

Reglamento de Ejecución (UE) 2024/3143 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2024, por el que se establecen las circunstancias, los formatos y los procedimientos de las notificaciones con arreglo al artículo 61, apartado 5, del Reglamento (UE) 2019/881 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre ENISA (Agencia de la Unión Europea para la Ciberseguridad) y sobre la certificación de la ciberseguridad de las tecnologías de la información y la comunicación. Ir a texto

Directiva (UE) 2024/3099 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2024, por la que se modifica la Directiva 2009/16/CE sobre el control de los buques por el Estado rector del puerto (Texto pertinente a efectos del EEE). Ir a texto

Directiva (UE) 2024/3100 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2024, por la que se modifica la Directiva 2009/21/CE sobre el cumplimiento de las obligaciones del Estado de abanderamiento (Texto pertinente a efectos del EEE). Ir a texto

Reglamento (UE) 2024/3005 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2024, sobre la transparencia e integridad de las actividades de calificación ambiental, social y de gobernanza (ASG), y por el que se modifican los Reglamentos (UE) 2019/2088 y (UE) 2023/2859 (Texto pertinente a efectos del EEE). Ir a texto

Corrección de errores del Reglamento (UE) 2023/2854 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2023, sobre normas armonizadas relativas al acceso y uso equitativos de los datos y por el que se modifican el Reglamento (UE) 2017/2394 y la Directiva (UE) 2020/1828 (Ley de Datos) (DO L 2023/2854 de 22.12.2023). Ir a texto

Decisión (UE) 2024/3083 de la Comisión, de 4 de diciembre de 2024, por la que se establece el Código de buena conducta administrativa del personal de la Comisión Europea en sus relaciones con el público. Ir a texto

FORMULARIO DE ASISTENCIA JURÍDICA - ACCIONES DIRECTAS - [2024/2996]. Ir a texto

AUTONÓMICA

Andalucía

Acuerdo de 10 de diciembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se exime del requisito de la nacionalidad, previsto en el artículo 106.1.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, para la realización de nombramientos de carácter temporal de personal médico especialista y personal de enfermería extranjero no comunitario por el Servicio Andaluz de Salud durante el año 2025. Ir a texto

Aragón

ORDEN BSF/1499/2024, de 22 de noviembre, por la que se establece el complemento económico para perceptores de la pensión no contributiva, en su modalidad de jubilación e invalidez correspondiente al año 2024. Ir a texto

Canarias

CORRECCIÓN de errores de la Orden de 14 de noviembre de 2024, por la que se determinan las fiestas locales propias de cada municipio de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2025 (BOC n.º 238, de 28.11.2024). Ir a texto

Cantabria

Resolución por la que se dispone la publicación del calendario de fiestas nacionales, autonómicas y locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2025. Ir a texto

Orden ISO/19/2024, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Orden EPS/36/2022, de 22 de diciembre, por la que se regulan los requisitos materiales, funcionales y de acreditación de la calidad de los centros de servicios sociales de atención a la infancia y a la adolescencia y de los centros de cumplimiento de medidas judiciales. Ir a texto

Catalunya

DECRET LLEI 11/2024, de 17 de desembre, de necessitats financeres del sector públic en pròrroga pressupostària, d'increment de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya i de mesures en l'àmbit de les prestacions socials. Ir a texto

RESOLUCIÓ EMT/4481/2024, de 10 de desembre, per la qual es publiquen les dates afegides o substituïdes al calendari de dies festius amb obertura comercial autoritzada de diversos municipis per a l'any 2025. Ir a texto

ACORD GOV/258/2024, de 10 de desembre, pel qual s'aprova el Pacte Nacional de Salut Mental. Ir a texto

ACORD GOV/259/2024, de 10 de desembre, pel qual es crea el Programa per a l'aplicació del Pacte Nacional de Salut Mental. Ir a texto

RESOLUCIÓ EMT/4425/2024, de 3 de desembre, per la qual s'aproven les activitats preventives que han de desenvolupar a Catalunya les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social durant l'any 2025. Ir a texto

RESOLUCIÓ 23/XV del Parlament de Catalunya, de validació del Decret llei 9/2024, de modificació de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra. Ir a texto

CORRECCIÓ D'ERRADES a la Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023 (DOGC núm. 8877, de 17.3.2023). Ir a texto

Extremadura

Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Consejera, por la que se dispone la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura por el que se fija el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos administrativos durante el año 2025 en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Ir a texto

Galicia

ORDE do 4 de decembro de 2024 pola que se modifica a Orde do 18 de abril de 1996 pola que se desenvolve o Decreto 243/1995, do 28 de xullo, no relativo á regulación das condicións e requisitos específicos que deben cumprir os centros de atención a persoas maiores. Ir a texto

LEI 3/2024, do 5 de decembro, de cultura inclusiva e accesible de Galicia. Ir a texto

La Rioja

Decreto 48/2024, de 17 de diciembre, por el que se crea y regula la organización y funcionamiento del Consejo de la Economía Social y Solidaria de La Rioja. Ir a texto

Decreto 45/2024, de 10 de diciembre, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el acceso a los servicios y prestaciones del Sistema Riojano para la Autonomía Personal y la Dependencia. Ir a texto

Madrid

Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se declaran las fiestas laborales de ámbito local en la Comunidad de Madrid para el año 2025. Ir a texto

Resolución de 27 de noviembre 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 Risi, S. A. (código número 28003532011981). Ir a texto

Murcia

Resolución de la Dirección General de Autónomos y Economía Social por la que se dictan instrucciones sobre la tramitación de cuentas anuales y libros sociales presentados al Registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Región de Murcia. Ir a texto

Ley 3/2024, de 11 de noviembre, de modificación del Decreto 74/2011, de 20 de mayo, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a los servicios y prestaciones económicas del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se establece el régimen de infracciones y sanciones. Ir a texto

Euskadi

LEY 5/2024, de 21 de noviembre, de modificación de la Ley 21/2023, de 22 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2024. Ir a texto

Valencia

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre, de la Generalitat, de simplificación administrativa. Ir a texto

LEY 6/2024, de 5 de diciembre, de la Generalitat, de simplificación administrativa. Ir a texto

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de aprobación del incremento salarial para el año 2023 del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas. Ir a texto

Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de las empresas organizadoras de eventos. Ir a texto

Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías. Ir a texto

Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de las tablas salariales de 2023 para el personal docente en pago delegado del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Ir a texto

Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación parcial del XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. Ir a texto

Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL. Ir a texto

Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores. Ir a texto

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora para la modificación del Convenio Colectivo de la Asociación Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional, FAMSI. Ir a texto

Resolución de 2 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (Rendelsur) Andalucía Oriental. Ir a texto

Aragón

RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2024, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del VII Convenio Colectivo del sector de Monitores de Comedores Escolares Públicos de Aragón. Ir a texto

Canarias

Resolución de 21 de noviembre de 2024, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de prórroga del III Convenio Colectivo de la empresa Binter Canarias, S.A. Ir a texto

Dirección General de Trabajo.- Resolución de 21 de noviembre de 2024, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Bimbo Donuts Canarias, S.L. Ir a texto

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa de Astilleros de Santander S.A, para el periodo de 01 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2028. Ir a texto

Catalunya

RESOLUCIÓ EMT/4505/2024, d'11 de desembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia

i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996). Ir a texto

RESOLUCIÓ EMT/4411/2024, de 5 de desembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord derivat del Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi núm. 79000575011994). Ir a texto

RESOLUCIÓ EMT/4412/2024, de 29 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de Catalunya (codi núm. 79001945012002). Ir a texto

RESOLUCIÓ EMT/4383/2024, de 26 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa pública Sistema d'Emergències Mèdiques, SA. Ir a texto

RESOLUCIÓ EMT/4206/2024, de 21 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2023-2025. Ir a texto

RESOLUCIÓ EMT/4189/2024, de 21 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (codi núm. 79002515012006). Ir a texto

Extremadura

Resolución de 26 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de fecha 7 de noviembre de 2024, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de la "Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia" en la que se establece el calendario laboral para el año 2025 aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio. Ir a texto

Resolución de 20 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "FCC Medio Ambiente, SAU", con personal adscrito al servicio de recogida y transporte de residuos domésticos y servicios complementarios en municipios de la provincia de Badajoz. Ir a texto

Resolución de 20 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 7 de noviembre de 2024, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Derivados del Cemento para la provincia de Cáceres 2013-2016", en la que se establece el calendario laboral para el año 2025 aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio. Ir a texto

Galicia

RESOLUCIÓN do 22 de novembro de 2024, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do convenio colectivo da empresa Ilustre Colexio Oficial de Enxeñeiros Industriais de Galicia. Ir a texto

RESOLUCIÓN do 22 de novembro de 2024, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación da acta de modificación do V Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2023-2026. Ir a texto

La Rioja

Resolución 46/2024, de 7 de noviembre, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Standard Profil Spain, SA para los centros de trabajo de Logroño, para los años 2024 a 2027. Ir a texto

Madrid

Resolución de 15 de noviembre 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 Vocento Gestión de Medios y Servicios, S. L. (código número 28103942012024). Ir a texto

Resolución de 15 de noviembre de 2024, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acta del acuerdo de prórroga de fecha 18 de octubre de 2024, del convenio colectivo de la empresa Renault España Comercial, S. A. (código número 28103372012022). Ir a texto

Resolución de 15 de noviembre 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 FCC Medio Ambiente, S. A. U., y su personal adscrito al depósito controlado de Pinto y a la estación de transferencia de Leganés (código número 28103931012024). Ir a texto

Resolución de 15 de noviembre de 2024, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Commercial, S. L. U. (oficina de Madrid) (código número 28102791012020). Ir a texto

Navarra

RESOLUCIÓN 193C/2024, de 19 de noviembre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo de Talleres de reparación de Vehículos. Ir a texto

RESOLUCIÓN 188C/2024, de 13 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Productos Naturales de la Vega SL. Ir a texto

RESOLUCIÓN 178C/2024, de 30 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Truck SLU. Ir a texto

RESOLUCIÓN 164C/2024, de 15 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Zeroa Multimedia S.A. Ir a texto

RESOLUCIÓN 163C/2024, de 15 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Sumando TV y WEB S.A. Ir a texto

Euskadi

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 Ansareo Servicios Integrales, S.L. (Limpieza viaria Balmaseda). Ir a texto

RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Empresas de la Asociación de Ikastolas del País Vasco. Ir a texto

Calendario laboral para el año 2025 del convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Álava. Ir a texto

Convenio colectivo de la empresa Urban Sushi Bar, SL para el restaurante Sibuya en Vitoria-Gasteiz. 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 de la revisión salarial 2024 del convenio colectivo de la empresa TDG Clamping Solutions, S.L. Ir a texto

Acuerdo parcial de la comisión negociadora del convenio colectivo de sector de Intervención Social de Álava. Ir a texto

Acuerdo parcial de la comisión negociadora del convenio colectivo de sector dirigido a los centros y servicios de atención a personas con discapacidad de Álava. Ir a texto

Convenio colectivo para la empresa Röchling Automotive Araia, SLU. 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 Bermeo Off Shore, S.A. Ir a texto

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL SUPREMO

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

Tribunal Constitucional

Ir a texto

Última publicada: STC 143/2024, de 20 de noviembre.

Tribunal Supremo

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD

STS 20/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5870/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5870
No de Recurso: 2344/2023
No de Resolución:1271/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Complemento de maternidad: Indemnización derivada de la vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado como consecuencia de que el INSS los deniega tras la STJUE de 12 de

diciembre de 2019 (C-450/18) que consideró discriminatoria por razón de sexo la regulación de la LGSS. Se trata de una discriminación autónoma y ligada a dicha actuación de la entidad gestora. Procede la indemnización para compensar los perjuicios efectivamente sufridos incluidas las costas y honorarios de letrado. Fijación de la indemnización. Cumplimiento de la STJUE de 14 de septiembre de 2023 (C-113-22). Aplica doctrina de STS 977/2023, de 15 de noviembre (rcud 5547/2022

STS 20/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5871/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5871
No de Recurso: 3933/2023
No de Resolución: 1281/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Complemento de maternidad: Indemnización derivada de la vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado como consecuencia de que el INSS los deniega tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18) que consideró discriminatoria por razón de sexo la regulación de la LGSS. Se trata de una discriminación autónoma y ligada a dicha actuación de la entidad gestora. Procede la indemnización para compensar los perjuicios efectivamente sufridos incluidas las costas y honorarios de letrado. Fijación de la indemnización. Cumplimiento de la STJUE de 14 de septiembre de 2023 (C-113-22). Aplica doctrina de STS 977/2023, de 15 de noviembre (rcud 5547/2022

DESPIDO COLECTIVO

STS 14-11-2024. Ir a texto

Roj: STS 5728/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5728
No de Recurso: 147/2024
No de Resolución: 1248/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen. Despido colectivo: documentación: suficiente. No hay tacha de legalidad alguna al acuerdo alcanzado entre la empresa y esa mayoría cualificada de la comisión negociadora, por lo que no hay razón para negar el valor cualificado de lo pactado, en orden a considerar acreditada la concurrencia de las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa y aceptadas de forma expresa por los signantes del pacto.

Pero lo cierto es que su actuación se ha limitado simplemente a reiterar de manera genérica la afirmación de que no está sobredimensionada la plantilla de la empresa, y de que pudiere quizás existir una situación de grupo relevante para articular medidas de recolocación de los trabajadores afectados por el despido colectivo, sin aportar elementos de juicio ni datos concretos a tal respecto, ni tan solo analizar a esos efectos los elementos de prueba obrantes en las actuaciones, destacadamente, el informe técnico y la memoria explicativa que justifica la reducción de plantilla en los términos aceptados por los sindicatos firmantes del acuerdo.

Se trata por lo tanto de una mera y simple afirmación que carece de sustento probatorio en datos que pudieren avalarla, que no puede prevalecer frente al valor reforzado del acuerdo, singularmente relevante en este caso, por cuanto no solo ha sido alcanzado con el 77% de la comisión negociadora, sino, además, con los tres sindicatos diferentes que firmaron el pacto, siendo asimismo corroborado por la inspección de Trabajo

Acuerdo entre empresa y representantes. Valor. No hay tacha de legalidad alguna al acuerdo alcanzado entre la empresa y esa mayoría cualificada de la comisión negociadora, por lo que no hay razón para negar el valor cualificado de lo pactado, en orden a considerar acreditada la concurrencia de las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa y aceptadas de forma expresa por los signantes del pacto.

Pero lo cierto es que su actuación se ha limitado simplemente a reiterar de manera genérica la afirmación de que no está sobredimensionada la plantilla de la empresa, y de que pudiere quizás existir una situación de grupo relevante para articular medidas de recolocación de los trabajadores afectados por el despido colectivo, sin aportar elementos de juicio ni datos concretos a tal respecto, ni tan solo analizar a esos efectos los elementos de prueba obrantes en las actuaciones, destacadamente, el informe técnico y la memoria explicativa que justifica la reducción de plantilla en los términos aceptados por los sindicatos firmantes del acuerdo.

Se trata por lo tanto de una mera y simple afirmación que carece de sustento probatorio en datos que pudieren avalarla, que no puede prevalecer frente al valor reforzado del acuerdo, singularmente relevante en este caso, por cuanto no solo ha sido alcanzado con el 77% de la comisión negociadora, sino, además, con los tres sindicatos diferentes que firmaron el pacto, siendo asimismo corroborado por la inspección de Trabajo

DESPIDO DISCIPLINARIO

STS 02/12/2024. Ir a texto

Roj: STS 5728/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5728
No de Recurso: 3354/2023
No de Resolución: 1306/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Despido disciplinario: el trabajador puede alegar por primera vez en el escrito de demanda que el despido disciplinario debe declararse improcedente por no haberse tramitado un expediente contradictorio.

En la presente litis, la papeleta de conciliación explica que el despido se comunicó sorpresivamente el día 9 de octubre de 2019. Si en dicha papeleta de conciliación el trabajador indica que el primer conocimiento que tuvo de la intención del empresario de despedir se produjo el mismo día del despido, ello implica que no se había llevado a cabo un expediente contradictorio previo. A diferencia de las citadas sentencias del TS 264/2022 y 376/2022, en este pleito la petición de que el despido se declarase improcedente por la omisión del expediente contradictorio no se introdujo en el juicio oral sino en el escrito de demanda, lo que permitió que los demandados pudieran acudir al juicio oral con los medios de prueba que a su derecho convenían.

A la vista de las circunstancias concurrentes en esta litis, debemos concluir que la sentencia recurrida incurre en una interpretación rigorista de los requisitos formales, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva, cuando rechaza que deba examinarse la alegación relativa a que el despido debe declararse improcedente por dicha omisión del expediente contradictorio previo. El lapso temporal transcurrido desde que se dio traslado del escrito de demanda a la parte demandada hasta que se celebró el juicio oral excluye que se le haya causado indefensión.

HUELGA

STS 14-11-2024. Ir a texto

Roj: STS 5730/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5730
No de Recurso: 227/2022
No de Resolución: 1246/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Huelga: la actuación de la empresa codemandada, que no es la empleadora de los demandantes, ha supuesto una vulneración del derecho de huelga

La actuación de TELEFÓNICA ha sido la de incrementar durante la huelga el porcentaje de órdenes de servicio de COTRONIC que habitualmente desplaza a otras empresas en los periodos normales de actividad.

A lo que además se añade, que no ha impartido directrices para evitar que se produjera

ese mayor número porcentual de sustituciones de COTRONIC durante la huelga.

El hecho de que TELEFÓNICA esté obligada a atender un servicio público no podría justificar en ningún caso una actuación contraria al derecho de huelga. Para eso está la fijación y establecimiento de los oportunos servicios mínimos, que ni siquiera constan en el presente supuesto.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

STS 19-11-2024. Ir a texto

Roj: STS 5729/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5729
No de Recurso: 5322/2022
No de Resolución: 1258/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Incapacidad permanente total: la pensión de incapacidad permanente total (IPT) es compatible con el cargo de concejal de un ayuntamiento en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida.

No es trasladable a la IPT la regla de incompatibilidad que dispone el art. 3.2 Ley 53/1984, referida exclusivamente a la pensión de jubilación por Derechos Pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

El propio precepto legal viene a avalar esta interpretación, cuando en su último párrafo establece que “Por excepción, en el ámbito laboral, será compatible la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial”, con lo que pone de manifiesto la voluntad del legislador de permitir el desempeño de esos cargos públicos cuando la prestación de seguridad social reconocida no impide la posibilidad de realizar otras actividades retribuidas.

no es trasladable a la IPT la regla de incompatibilidad que dispone el art. 3.2 Ley 53/1984, referida exclusivamente a la pensión de jubilación por Derechos Pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

INCONGRUENCIA

STS 20/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5970/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5970
No de Recurso: 2262/2022
No de Resolución: 1262/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Incongruencia: la sentencia recurrida ha incurrido en incongruencia omisiva al no haber razonado ni dado respuesta a la rectificación de hecho alegada en la impugnación del recurso de suplicación.

LIBERTAD SINDICAL

STS 20/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5962/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5962
No de Recurso: 217/2022
No de Resolución: 1265/2024
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Libertad sindical: Sentencia nula. La Sala ni debió excluir del proceso los documentos referenciados (11 escritos dirigidos a la agencia y no contestados por la misma, así como hasta 10 correos electrónicos dirigidos, igualmente, a dicha Agencia). Tampoco debió dejar de tener en cuenta los hechos que se expresaron por la demandante en el acto del juicio. Teniendo en cuenta que éstos, como reiteradamente se ha razonado, no constituían variación sustancial de la demanda y que los documentos señalados constituían -con independencia de su valoración- medios de prueba hábiles para la acreditación

de los hechos sustentados por el sindicato demandante, es claro que tales decisiones causaron indefensión a la hoy recurrente y que vulneraron su derecho a la tutela judicial efectiva, tal como denuncia el primer motivo del recurso.

STS 21/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5966/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5966
No de Recurso: 281/2022
No de Resolución: 1301/2024
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Libertad sindical: crédito horario. Vulneración existente: negativa injustificada a la acumulación de crédito horario. No estamos ante una reclamación de incremento del crédito horario ya reconocido por la empresa, sino simplemente de acomodar su distribución a las condiciones que el sindicato considera más convenientes para el mejor desarrollo de su actividad, sin que eso suponga para la empresa la necesidad de admitir un número de horas sindicales superior al que ya está pacíficamente establecido.

Panorama en el que no es de apreciar la existencia de mayores perjuicios para la empleadora, como lo evidencia el hecho de que por parte de la misma no se ha llegado siquiera a invocar la existencia de un especial gravamen por la modificación de la forma en la que el sindicado pretende hacer valer la acumulación del crédito horario que le corresponde.

Siendo incluso que en un primer momento llegó a aceptar esa posibilidad en el mes de marzo de 2021, para denegarla posteriormente a partir de diciembre de esa anualidad, sin tan solo dar respuesta alguna a las solicitudes de acumulación presentadas por el sindicato demandante en los meses de enero y febrero de 2022, lo que evidencia una cierta indolencia en el tratamiento de la cuestión por parte de la empresa que no puede desdeñarse a la hora de valorar el impacto del daño moral causado al sindicato actuante.

Estas consideraciones, unidas a la acertada vinculación con los preceptos de la LISOS que realiza la sentencia recurrida, justifican sobradamente que se haya fijado el importe de la indemnización en 6.000 euros.

PLANES DE IGUALDAD

STS 20-11-2024. Ir a texto

Roj: STS 5815/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5815
No de Recurso: 29/2024
No de Resolución: 1292/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Planes de igualdad. Aprobación por silencio positivo. Cuando se dictó la resolución expresa denegatoria, había transcurrido el plazo de tres meses establecido por el art. 24.1 de la LPAC, por lo que la solicitud de inscripción debe considerarse estimada por silencio administrativo positivo. El silencio administrativo positivo impide que posteriormente se dicte una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por silencio administrativo positivo.

Se trata de una garantía cuya finalidad es impedir que los derechos de particulares se vacíen de contenido cuando la Administración no atiende eficazmente sus funciones. Su operatividad impide que la Administración pueda efectuar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto presunto. Solo puede revisar el acto presunto mediante los correspondientes procedimientos revisorios. En consecuencia, la resolución administrativa desestimatoria extemporánea carece de eficacia jurídica.

F) También debe descartarse el argumento de que estamos ante una materia subsu-

mible en la excepción que al efecto positivo del silencio administrativo establece el propio art. 24.1 de la Ley 39/2015, referida a procedimientos cuya estimación tuviera como consecuencia que se transfieran al solicitante facultades relativas al servicio público. Se trata de línea discursiva acertadamente rechazada por la sentencia recurrida.

El artículo 24.1 de la LPAC exceptúa del silencio administrativo positivo a los procedimientos «cuya estimación tuviera como consecuencia que se transfirieran al solicitante o a terceros, facultades relativas al dominio público o al servicio público». Esta excepción a la regla general del efecto positivo del silencio no puede interpretarse extensivamente.

El artículo 45 de la LOI atribuye a las empresas la obligación de elaborar y aplicar los Planes de Igualdad. No les está transfiriendo facultades relativas al servicio público. La parte actora está obligada a elaborar y aplicar un plan de igualdad con la finalidad de evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres. Pero la elaboración de su Plan de Igualdad no supone que el Estado haya transferido una facultad del servicio público a esa empresa. Reitera doctrina. STS 543/2024

STS 20/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5817/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5817
No de Recurso: 9/2024
No de Resolución: 1290/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Plan de Igualdad: debe inscribirse y registrarse el Plan de Igualdad (PIE) elaborado sin cumplir todas las exigencias sobre representatividad asalariada, ante la dificultad de configurar la comisión negociadora en los términos reglamentariamente exigidos.

RECURSO SUPLICACIÓN

STS 20/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5965/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5965
No de Recurso:3692/2023
No de Resolución:1264/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Recurso de suplicación: Debió inadmitirse por falta de cuantía. El litigio se centra en determinar si cálculo de las pagas extraordinarias debe realizarse de forma anual o semestral. La diferencia entre lo abonado por la paga extra de verano de 2020 por la empresa atendiendo a un devengo semestral y lo que debió abonarse de ser el devengo anual, asciende a 370,14 euros, que son los reclamados por la parte actora.

RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTÓNOMOS

STS 20/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5963/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5963
No de Recurso: 4961/2022
No de Resolución:1263/2024
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: sh9 e reúne el periodo de carencia exigible para el acceso a la pensión de jubilación de un trabajador autónomo que mantenía un periodo de cotización no abonado y afectados por la prescripción.

El periodo de carencia necesario para el acceso a la pensión, en este caso, de jubilación, no puede verse cubierto por las cotizaciones impagadas y prescritas

STS 345/2020, de 14 de mayo (rcud 4534/2017), y 905/2022, de 15 de noviembre (rcud. 1390/2019), STS 594/2021, de 2 de junio (rcud 5036/2018)

REVISIÓN SENTENCIAS FIRMES

STS 03/12/2024. Ir a texto

Roj: STS 5967/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5967
No de Recurso:6/2024
No de Resolución: 1313/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Revisión de sentencias firmes: Se desestima por las siguientes causas. El plazo específico de los tres meses con que se cuenta a efectos de accionar y que comienza a partir del momento en que se accede a los documentos en que se basa la demanda (art. 512.2 LEC) ha sido artificialmente cumplido.

El agotamiento de los recursos posibles no se ha satisfecho, dado el fracaso del recurso de casación unificadora por la expuesta deficiencia.

La demanda posee defectos importantes pues no precisa con exactitud el motivo en que se basa.

STS 03/12/2024. Ir a texto

Roj: STS 5968/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5968
No de Recurso: 38/2023
No de Resolución: 1312/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Revisión de sentencias firmes: Se desestima por las siguientes causas. La demanda posee defectos importantes y solo una interpretación flexible permite que la hayamos examinado en el fondo.

El plazo específico de los tres meses con que se cuenta a efectos de accionar y que comienza a partir del momento en que se accede a los documentos en que se basa la demanda (art. 512.2 LEC) ha sido incumplido (Fundamento Tercero.2.B).

Tampoco aparece respetado el carácter subsidiario de la revisión, ya que la sentencia del Juzgado de lo Social no llegó a ser examinada en suplicación al haber anunciado tal recurso sin cumplir con los presupuestos procesales al efecto (Fundamento Tercero.1.B)

B) En segundo lugar, el documento en que se ha basado la demanda no cumple los requisitos legalmente establecidos (art. 510.1.1o LEC).

SALARIO

STS 21/11/2024. Ir a texto

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

Resumen: Salario: en el registro salarial del artículo 28.2 ET no es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora

Lo que no han acreditado los sindicatos demandantes son las razones que, desde la finalidad de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hacen necesario poner en su conocimiento, no ya los valores medios de los salarios, que es lo que exige el artículo 28.2 ET, sino adicionalmente los datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. El debate se ha centrado en todo momento en la interpretación de las normas reguladoras del registro retributivo. Pero como estas normas obligan a incluir en el registro los valores medios salariales y no los individuales, el principio de minimización de datos aconseja, cuando menos, que se alegara y razonara sobre la pertinencia y necesidad de llegar a conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

STS 20/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5716/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5716
No de Recurso:2655/2023
No de Resolución:1275/2024
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

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

siguiendo el criterio de la STS 524/2024 de 3 de abril (rcud. 5599/2022), al entender que sí ha lugar a acumular la acción de indemnización por lucro cesante. Y ello por las siguientes razones:

1º La discriminación retributiva justifica que la indemnización por el daño material sufrido repara el perjuicio consistente en el percibo de un menor salario del que la trabajadora tenía derecho a percibir, del que fue privada por una conducta empresarial vulneradora de su derecho a la igualdad.

2º No estamos en el plano de una reclamación ordinaria por diferencias salariales, sino que la parte actora -y esta Sala admite- acude como criterio objetivo -dotado de claridad y precisión- para concretar el lucro cesante a estas diferencias reales acaecidas y conexas con el trato discriminatorio.

3º Finalmente, no podemos apreciar la prescripción sostenida por la demandada, al tener que partir su cómputo desde el momento en que cesa la situación discriminatoria, la cual se mantenía cuando se ejercitó la acción.

SEGURIDAD SOCIAL MIGRANTES

STS 19-11-2024. Ir al texto

Roj: STS 5784/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5784
No de Recurso: 5042/2022
No de Resolución: 1251/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Seguridad social trabajadores migrantes: la «prorrata temporis» (proporción de tiempo) a cargo de España de una pensión de jubilación del Régimen Especial de la Minería del Carbón (en adelante REMC) cuyo beneficiario prestó servicios en España y en Polonia debe calcularse computando solamente los días de cotización real y ficticia en España. Conforme al artículo 52.1.b.ii) del Reglamento CE/883/2004 la prestación prorrateada se calcula tomando en cuenta los periodos de cotización cumplidos «de acuerdo con la legislación que la institución aplique», esto es, sin acudir ya a la toma en cuenta de lo acaecido en Estados distintos al competente.

Por todo ello, debemos clarificar la citada doctrina jurisprudencial y declarar que la «prorrata temporis» a cargo de la Seguridad Social española debe calcularse computando la cotización real y ficticia en España. No deben añadirse a la cotización real en España todos los días de adelanto de la edad de jubilación, lo que incluiría la cotización ficticia en Polonia.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 27/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5784/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5784
No de Recurso: 88/2023
No de Resolución: 1305/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Tiempo de trabajo. el tiempo que los trabajadores de la empresa TK Eleva-

dores SLU dedican a los desplazamientos efectuados cuando inician su jornada de trabajo, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa y, al final de la jornada diaria, el tiempo del retorno desde el domicilio del último cliente hasta que los empleados regresan a su domicilio particular, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo que devenga la correspondiente remuneración. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo lo que excluye que el tiempo de desplazamiento hasta el puesto de trabajo sea tiempo de trabajo a efectos de la retribución a percibir por el trabajador.

TRABAJO A DISTANCIA

STS 27/11/2024. Ir a texto

Roj: STS 5969/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5969
No de Recurso: 15/2023
No de Resolución: 1304/2024
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Trabajo a distancia: Se declara contraria a derecho la práctica patronal de requerir la puesta a disposición del correo electrónico personal en determinadas actuaciones u operativas de la relación laboral, así como la cláusula del contrato de teletrabajo por la que se obliga al trabajador a poner a disposición de la empresa el correo personal.

El derecho a que ponga a disposición del personal de operaciones y en teletrabajo cuenta de correo corporativo en cuanto medio necesario para la actividad.

el derecho a que se pongan a disposición los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa entre la RLT y las personas trabajadoras a distancia en la empresa, así como los correos corporativos ya implantados.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

INDEPENDENCIA JUDICIAL

STJUE 19/12/2024. Ir a texto

Procedimiento prejudicial — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Tutela judicial efectiva en los ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión — Artículo 47, párrafo segundo, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Acceso a un tribunal independiente e imparcial — Responsabilidad de un Estado miembro por los daños causados a los particulares por una violación del Derecho de la Unión — Violación por un órgano jurisdiccional nacional que resuelve en última instancia en materia de impuesto sobre el valor añadido (IVA) — Competencia de un órgano jurisdiccional que resuelve en última instancia en calidad de parte demandada en el litigio — Composición de la formación jurisdiccional »

En el asunto C 369/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Varhoven administrativen sad (Tribunal Supremo de lo Contencioso Administrativo, Bulgaria), mediante resolución de 9 de junio de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de junio de 2023, en el procedimiento entre Vivacom Bulgaria EAD y Varhoven administrativen sad, Natsionalna agentsia za prihodite, El Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, y el artículo 47, párrafo segundo, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual un órgano jurisdiccional conoce en última instancia, en el marco de un recurso de casación, de un asunto en el que dicho órgano jurisdiccional tiene la condición de parte demandada relativo a la responsabilidad del Estado derivada de una supuesta infracción del Derecho de la Unión como consecuencia de una sentencia dictada por ese órgano jurisdiccional, siempre que dicha normativa nacional y las medidas adoptadas para tramitar el asunto permitan excluir toda duda legítima en los justiciables en cuanto a la independencia y la imparcialidad del órgano jurisdiccional en cuestión.

TIEMPO DE TRABAJO

STJUE 19/12/2024. Ir a texto

Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Descanso diario y semanal — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículos 3, 5, 6, 16, 17, 19 y 22 — Obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar — Excepción — Legislación nacional relativa a la exención de la obligación de registro del tiempo de trabajo efectivo realizado por los empleados de hogar »

En el asunto C 531/23 [Loredas], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, mediante auto de 20 de junio de 2023, recibido en el Tribunal de Justicia el 5 de julio de 2023, en el procedimiento entre HJ y US, MU, con intervención de: Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

LIBERTAD SINDICAL

STEDH 17/12/2024. Caso Hellgren c. Finlandia. Ir a texto

Art. 11 • Libertad sindical • Retención del salario de la demandante por parte de su empleador durante dos días por el desempeño parcial de tareas laborales en el contexto de una "huelga selectiva" a raíz de una decisión sindical colectiva • Libertad sindical, en general, garantizada en el presente caso • Las autoridades nacionales, al tratar de lograr un equilibrio justo entre los derechos en pugna, se mantuvieron dentro de su amplio margen de apreciación

PROHIBICIÓN DE ESCLAVITUD Y TRABAJO FORZADO

STEDH 10/12/2024. Caso F.M y otros c. Rusia. Ir al texto

Art. 4 • Obligaciones positivas • Incumplimiento por parte del Estado demandado de obligaciones sustantivas y procesales de protección de las trabajadoras migrantes contra la trata y la explotación laboral • Sospecha creíble o prueba prima facie de trata de las solicitantes con fines de explotación laboral desencadenó obligaciones positivas • Las solicitantes fueron víctimas de trata y servidumbre transfronterizas • Falta de un marco legislativo y administrativo adecuado para prohibir y prevenir la trata, el trabajo forzoso y la servidumbre y para proteger a sus víctimas • Incumplimiento por parte de las autoridades de medidas operativas para identificar a las solicitantes como (potenciales) víctimas de trata y brindarles protección y asistencia • Falta de cooperación y asistencia a los actores de la sociedad civil que apoyaron a las solicitantes • La falta de investigación penal sobre denuncias creíbles de trata, trabajo forzoso, servidumbre y violencia de género como herramienta de coerción fomentó un sentimiento de impunidad entre los traficantes, impidió que las solicitantes se recuperaran de sus experiencias traumáticas y las privó de la oportunidad de solicitar una indemnización por los daños sufridos, incluidas las ganancias retenidas por los traficantes • Actitud discriminatoria hacia las trabajadoras migrantes extranjeras irregulares • Falta de cooperación Trata transfronteriza de personas de manera eficaz con otros Estados interesados.

Art. 14 (+ Art. 4) • Discriminación • La inacción de las autoridades nacionales condonó la trata, la violencia laboral y de género y reflejó una actitud discriminatoria hacia las solicitantes como mujeres que eran trabajadoras extranjeras con un estatus migratorio irregular • La pasividad general y discriminatoria de las autoridades creó un clima propicio para la trata y la explotación de las solicitantes.

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

Inspectores y autoridades del Ecuador se capacitan para identificar el trabajo forzoso en embarcaciones pesqueras. Ir a texto

Poner fin a la violencia contra las mujeres, también en el mundo del trabajo. Ir a texto

Innovación desde el sector privado: Ruta X y OIT impulsan la transformación digital en Córdoba. Ir a texto

Formación de la OIT ayuda a los empresarios a prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Ir a texto

Accede a todas nuestros números a través de la web

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Índice de Cifra de Negocios Empresarial. Ir a texto

Índice de Producción del Sector Servicios. Ir a texto

Censos Anuales de Población. Ir a texto

Contabilidad nacional anual de España: tablas Input-Output. Ir a texto

Índice de Precios del Sector Servicios. Ir a texto

Índice de Precios de Consumo. Ir a texto

Índices de Precios de Consumo Armonizado. Ir a texto

Cifras oficiales de población de los municipios españoles: revisión del Padrón municipal. Ir a texto

El Empleo de las Personas con Discapacidad. Ir a texto

CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la **conTraCultura**

Silvia Ayestarán y AG Stakanov

Justicia Artificial

(2024, 98 min.)

Dirección y guion:
Simón Casal

Producción:
Abano, Amazon Prime Video

Disponible para suscriptores en Prime Video.

Prime Video entrega en exclusiva una producción española decidida a poner en el centro de la mesa uno de los grandes debates a propósito del horizonte digital al que parece abocarnos la nueva era, y del que, por lo visto, no va a abstraerse ningún aspecto de la actividad humana, aunque ello sea a costa de encerrar a la materia gris en las coordenadas de un algoritmo.

Los aficionados al ajedrez saben que Garry Kasparov, esa computadora biológica programada con esmero por su madre armenia que puso fin al reinado del último campeón soviético, únicamente pudo contener los primeros embates del monstruo Deep Blue a base de expulsar a su cerebro electrónico fuera del universo de los millones y millones de partidas que los técnicos de IBM habían podido integrar en sus circuitos. El bueno de Garry desquiciaba a la computadora a base de aperturas y desarrollos caóticos, vulnerables

quizás para un avezado jugador de club, pero inaccesibles para un programa diseñado con el propósito vencer a un campeón mundial. Con ese actuar distópico, Kasparov no hacía sino imitar lo que hizo el gran Bobby Fischer con Boris Spasski en Reikiavik, al salir con c4 en aquella 6ª partida que cambió el mundo para siempre. Al final, todos sabemos cómo acabó lo de Kasparov y la máquina, con el Ogro de Bakú preguntándose cómo era posible que el aparato del demonio hubiera aprendido a actuar como un ser humano, mientras acusaba a los ingenieros de haber metido un enano en la CPU. En fin, los románticos siempre pensaremos que el cacharro nunca habría podido con la locura de Fischer, justamente por su capacidad única para sacar de quicio al más pintado, fuera de carbono o de silicio.

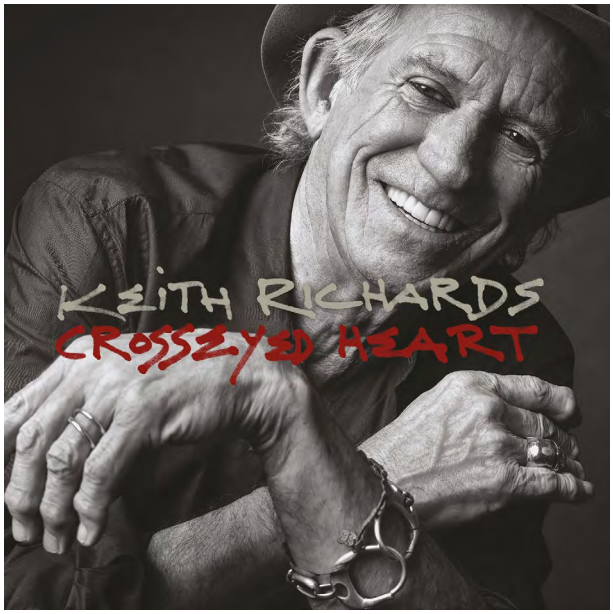
Retomemos nuestro hilo. La película, provista de los tramas y enredos necesarios para satisfacer el canon del thriller, se pregunta si no sería más conveniente que el proceso de administración de justicia -cada vez más condicionado por elementos que desbordan la capacidad de cálculo humana-, debiera ejecutarse por una máquina con capacidad para procesar en fracciones de segundo esos condicionantes con que, normalmente, debe lidiar quien ejerce la jurisdicción. Al fin y al cabo, si se consideró un avance democrático la participación del ciudadano no jurista en la confección de una buena parte del veredicto penal -dando a entender que la justicia es una tarea accesible para cualquiera-, no parece ya un disparate aceptar la utilidad y hasta conveniencia de que cualquier sentencia o resolución acabe siendo asistida por un procesador electrónico, cuyo sesgo únicamente será fruto de una programación predefinida, ajustada, es de suponer, a las opciones que un pequeño conjunto de seres humanos entienda correctas.

Planteado en toda su crudeza, en definitiva, se trata de resolver sobre si el ciudadano debe fiarse más de la máquina que del humano, una vez se ha degradado la Justicia a mero conjunto de técnicas y procedimientos, cada vez más complejos. Ya no se trata de preguntarse sobre si sólo el ser humano tiene derecho a resolver sobre la circunstancia de un semejante, sino de analizar, en términos de mera eficacia y utilidad, si el método empleamos para dar a cada uno lo que en derecho le toca está en condiciones de ser intervenido y operado de la mano de un esclavo electrónico creado a esos fines.

En definitiva, ese juicio de utilidad encierra un problema filosófico de partida, que pasa por la creciente preferencia del ser humano en buscar en la máquina su ideal de perfección…

…pero a la máquina nunca se le habría ocurrido servirse de esa apertura inglesa en aquella sexta partida de Reikiavik.

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



Keith Richards

"Crosseyed heart"
(Republic, 2015, Blues)

El día 18 de este mes de diciembre ha cumplido el viejo Keith 81 años, al pertenecer a una quinta artística muy prolífica y variada en la que se incluyen miembros del club de los 27, como la Joplin y Jim Morrison, el propio socio de Richards en los Rolling, la indiscutible reina del petardeo latino, Raffaella Carrá o Gloria Gaynor -con quien la anterior comparte condición de icono musical LGTB-; no nos olvidamos tampoco de dos miembros de los Floyd, uno vivo y otro muerto, cerrando este elenco de celebridades octogenarias con las dos glorias patrias más rotundas, aún entre nosotros, como Julio Iglesias, cuyos memes sirven de heraldo al verano, o ese pedazo monumento que es Raphael, a quien desde aquí deseamos pronta recuperación.

El chico malo del rock'n'roll debe su presencia en la escena gracias a la influencia de un abuelito que empeñó sus últimos días en enseñar a su nieto a tocar la guitarra. Curiosamente, la referencia que empleaba el abuelo Gus como patrón para establecer el dominio del instrumento era la pieza Malagueña, fuera del contexto de esos héroes del blues a los que más tarde prestará atención su nieto, hoy ya principal albacea de una herencia a la que habrían renunciado los guitarristas norteamericanos.

Sí, cualquier *Woke* denunciaría a Richards de apropiarse de lo ajeno, pero no es probable que lo haga a una distancia compatible con un lanzamiento de navaja a algún punto vital, experiencia por la que ha pasado más de uno tras desairar a nuestro protagonista. Uno de ellos el propio Brian Jones, primer difunto de la banda, que adoptó como costumbre la peligrosa manía de contrapuntear *I Can´t get no satisfaction* con la sintonía de Popeye el marino, hábito que abandonó cuando fue descubierto *in fraganti* por un Keith en modo lanzador de cuchillos.

No podemos cerrar estas líneas sin referirnos a la particular forma de trabajar la guitarra que tiene este músico, a quien en los años 70 abrieron todo un horizonte de posibilidades con la conocida como afinación abierta, de la que daremos algún detalle. Todos los instrumentos de cuerda se basan en una afinación estándar, que en la guitarra se define, desde la primera a la sexta cuerda, en torno a las notas Mi, Si, Sol, Re, La, Mi, por ser las que suenan cuando no apoyamos la mano contraria en ningún traste (cuerda al aire). Esta afinación genera un dominio concreto de posibilidades que puede multiplicarse de forma indefinida si cambiamos esos parámetros (alterando las notas al aire). Esta es la

razón por la que Keith, y otros muchos guitarristas, cambian continuamente de instrumento sobre el escenario, ya que cada tema exige una configuración distinta. Gracias a ese truco, muchos guitarristas pueden ejecutar fraseos inaccesibles dentro del contexto de la afinación cerrada; pero ese no es el caso de Richards, que se sirve de esta pequeña trampa para simplificar su trabajo a la mínima expresión, pudiendo normalmente utilizar un solo dedo en modo cejilla para componer un acorde entero. De ahí su capacidad residual para estar atento a cualquier circunstancia que haga necesario el uso de la navaja.

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

The B'52

"Cosmic thing"
(Reprise, 1989, New Wave)

En fechas muy recientes ha aparecido en las estanterías la edición 40 aniversario del segundo LP de los Ilegales, una producción hecha al gusto y preferencia del líder de la banda asturiana. Desde esta humilde tribuna entendemos que los temas incluidos en ese disco de confirmación nunca llegaron a tener la fuerza deslumbrante de los incorporados en el primero, algo que suele suceder casi siempre, toda vez que la ópera prima de cualquier artista no hace sino recopilar lo mejor de sus composiciones hasta el momento de ser conocido por el público.

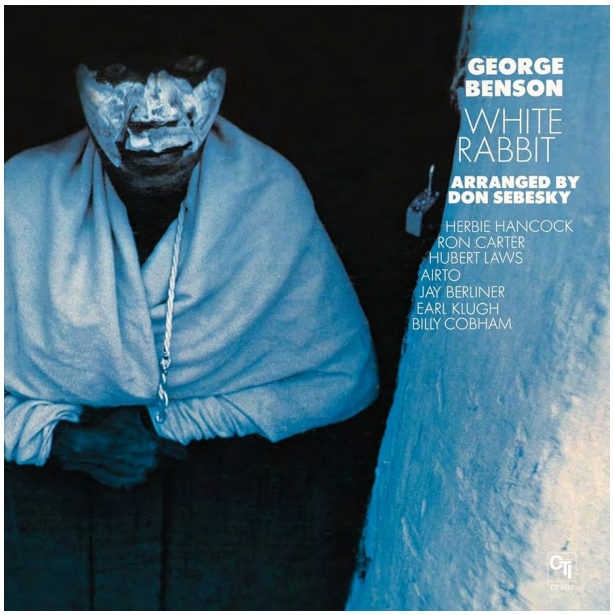
Dentro de ese segundo LP no había ningún single, o al menos eso pensaban los ejecutivos de Epic España, con lo que Martínez y sus empleados, con cierto tono de sorna, decidieron incluir un tema gamberro de sus primeros años, bautizado con el título "Soy un macarra", respaldado por una letra que bajaba en varios puntos los niveles de exigencia que el propio Martínez se había autoimpuesto para ese segundo disco. Y para sostener musicalmente ese hit de urgencia, tomaron prestada como base un tema editado en 1979, Planet Claire, aparecido en el LP *The B-52`s*, homónimo al del grupo que lo lanzó. Quién podría imaginar que la banda más arrogante e iconoclasta del rock español podría ofrecer un tributo, bien que anónimo o discreto, a un grupo New Wave norteamericano, infraconocido más allá de los circuitos de iniciados, y cuya música tiene fama de gustar, esencialmente, al público femenino.

The B-52`s ofrecía una estética cincuentera, recordando los peinados de época, cuyos volúmenes recordaban vagamente la forma de las súper fortalezas volantes, fabricadas

a mediados de los años 50 como bombarderos estratégicos. Uno de ellos cayó sobre Palomares en 1966 con sus cuatro bombas termonucleares a cuestas.

A salvo de esas sincronicidades icónicas, la banda de Athens (como los REM y otros de menor cuantía) se subió inmediatamente al autobús de la nueva ola norteamericana, logrando hits consecutivos a lo largo de los finales 70 y todos los 80, hasta rematar la década con un LP en 1989 que es el que aquí presentamos, con el que posiblemente dieron el salto más importante desde su debut. El disco está producido casi al 50% por Nile Rogers, astro del disco funk, con una carrera como productor que salta desde Chic hasta Daft punk, pasando por Bowie, Madonna o Diana Ross y el gurú Don Was, coproductor junto con "la parejita" de todos los discos que los Rolling Stones han editado desde hace 30 años.

Jazz/Experimental



George Benson

"White rabbit"
(CTI, 1972, Jazz)

Llevamos tiempo intentando colocar esta curiosidad aparecida hace más de 50 años, reeditada en su 40 aniversario y en la que el guitarrista George Benson reclamó acompañarse de primeros espadas en sus instrumentos como Herbie Hancock y Ron Carter, amén de otros como Billy Cobham (Mahavishnu) o Airto Moreira (percusionista brasileño). La obra busca combinar el Bebop posmoderno del de Pittsburg con influencias hispanas, destacando el maridaje con las guitarras flamencas, entregadas al cuidado de Jay Berliner, un músico poco conocido, dedicado básicamente a participar en sesiones de estudio.

Nuestro interés por dar a conocer el disco se debe a la curiosa joya con la que Benson quiso titular la obra, ofreciendo una versión sincrética del hit psicodélico White Rabbit de los Jefferson Airplane, en el que el crescendo dramático que aportaba la voz de Grace Slick se sustituye por la participación progresiva de los ilustres miembros del combo elegidos para formar parte del proyecto.

El disco también incluye un homenaje hispano a *California dreamin*, otro hit de los primeros 60, con el que Benson parece querer reivindicar las raíces españolas de aquellos territorios, bastante más profundas, aun por el momento, que las de los antepasados de John y Michelle Philips.