

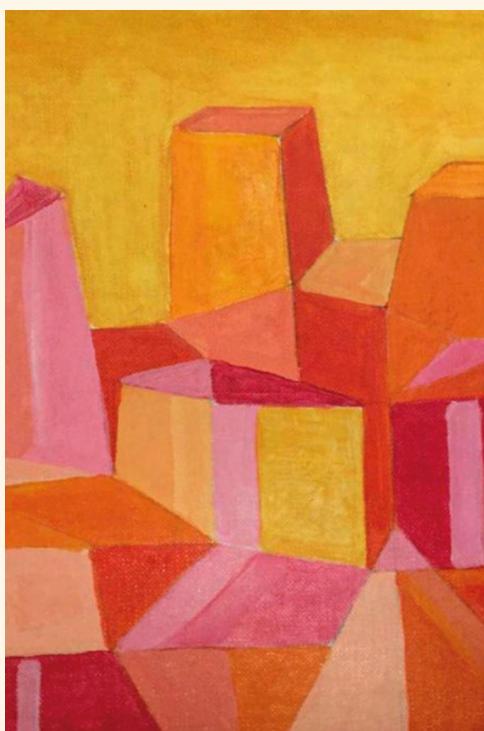
JURISDICCión SOCIAL

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

262

Enero 2025

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

Consejo de redacción

Belén Tomas Herruzo

Carlos Hugo Preciado Domènech

Jaime Segalés Fidalgo

Domingo Andrés Sánchez Puerta

Juan Carlos Iturri Garate

Oscar Ferrer Cortines

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 artículos publicados en esta Revista

ÍNDICE

EDITORIAL 3

ARTÍCULOS 5

Conflictividad laboral en el contexto de la expatriación: desde la otra perspectiva, la de la persona trabajadora
África Ortiz López

Derrubio funcional por acumulación de funciones. Segunda parte
Francisco Alemán Páez

Quién puede estar sano y quién no. Nueve razones para leer 'Las fronteras de la salud. La tuberculosis, la desigualdad y sus metáforas'
Amaya Olivas Díaz

LEGISLACIÓN 48

Estatal

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 56

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA 60

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Juzgados de lo social

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 73

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 74

CONTRACULTURA 75

Editorial

El pasado 2 de enero de 2025 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 1/2025, de medidas de eficiencia del servicio público de Justicia, que introduce modificaciones relevantes en el ámbito laboral que intentaremos ir abordando en sucesivas revistas. Una primera aproximación la hemos realizado en la webinar que la asociación ofreció los días 13 y 14 de este mes, en cuya preparación y exposición participaron nuestros compañeros Domingo Sánchez y Luisa Pericas, a quienes agradecemos su esfuerzo y generosidad.

La transformación de los juzgados unipersonales en tribunales de instancia no entrará en vigor en nuestra jurisdicción hasta finales de año, por lo que tendremos tiempo para analizarla pausadamente y comprobar cómo se va realizando esa transformación en otras jurisdicciones. La ley representa un paso significativo hacia la modernización de la justicia, si bien su éxito dependerá fundamentalmente de la dotación adecuada de recursos económicos y humanos, de la implementación efectiva de la digitalización y de la adaptación de todos los operadores jurídicos a este nuevo modelo.

Otros aspectos de la reforma, que afectan a aspectos sustantivos como la nueva redacción del art. 50.1 b) ET o las modificaciones en el recurso de casación con la inclusión del interés casacional objetivo, entrarán en vigor el día 3 de abril de 2025.

En la sección de artículos, además de incluir la segunda parte del artículo del catedrático Francisco Alemán cuya parte primera tuvisteis ocasión de leer en la revista de diciembre, publicamos un nuevo artículo de nuestra colaboradora África Ortiz: "Conflictividad laboral en el contexto de la expatriación: desde la otra perspectiva, la de la persona trabajadora". En él se ofrece un exhaustivo y práctico análisis de la conflictividad laboral en un contexto, como el de la expatriación, creciente con ocasión de la globalización, y se hace desde una perspectiva innovadora, la de la persona trabajador en lugar de la empresa. Especial atención merece el análisis de la problemática de discriminación de género y vulneración de derechos fundamentales.

En materia de jurisprudencia es preciso destacar la reciente Sentencia del TJUE de 19-12-2024, dictada en el asunto C 531-23, en respuesta a cuestión planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, relativa a la compatibilidad de la normativa nacional con el Derecho de la Unión en materia de registro horario de las personas empleadas de hogar.

Por otra parte, las dos Sentencias del pleno del Tribunal Supremo sobre la audiencia previa en el despido disciplinario y la indemnización adicional del despido improcedente (nº 1250 y 1350 de 2024) están siendo analizadas y valoradas en los distintos foros laboristas. Sobre las novedades en la protección frente al despido versan este año las Jornadas del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO que tendrán lugar en Madrid el próximo 27 de febrero, en cuya organización volvemos a colaborar.

Finalizamos esta sección con una Sentencia del Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid en la que se articuló una modificación sustancial de condiciones que la magistrada declara nula y condena, con una interesante valoración de los daños y perjuicios ocasionados, a la correspondiente indemnización.

Y para cierre, como es habitual, el Rincón de la contraCultura que junto a Nosferatu nos trae el folk rock de Mumford and sons, el rock alternativo de Jane's Addiction y el jazz de Out of/Into.

Además, incluimos el enlace de la reseña que nuestra compañera Amaya Olivas hace del ensayo de Nuria Alabao "Las fronteras de la salud. La tuberculosis, la desigualdad y sus metáforas".

Esperamos que podáis disfrutar de todo ello.

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@JpDemocracia



JJpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

Conflictividad laboral en el contexto de la expatriación

Desde la otra perspectiva, la de la persona trabajadora

África Ortiz López

Abogada laboralista en Col.lectiu Ronda, SCCP

I. INTRODUCCIÓN

A partir del siguiente artículo, ofrezco una visión práctica del tipo de configuración de la relación de trabajo de la persona expatriada, y de las situaciones de confusión y conflicto que derivan de los distintos escenarios que típicamente encontramos en el contexto de la expatriación, a los cuales debemos dar respuesta.

Ofrezco dicho enfoque práctico o utilitarista desde la perspectiva que me concede la práctica de la abogacía en España, en supuestos de expatriación actuando en defensa de la persona trabajadora que, encontrándose en el extranjero o en España, solicita asistencia jurídica laboral en la resolución de estados de conflicto en dicho contexto internacional, ciñendo por tanto el estudio al contexto de expatriación en conexión con la legislación laboral española, siendo España el estado de origen de la expatriación.

II. CONCEPTOS BÁSICOS

1. ¿Qué debemos entender por expatriación?

Se considera expatriación aquella contratación laboral suscrita con una empresa en un país, -en nuestro caso España- desde el cual la persona trabajadora es asignada a prestar sus servicios en el extranjero.

Dicha modalidad de contratación resulta progresivamente más frecuente, teniendo en cuenta los nuevos modelos de desarrollo empresarial que acompañan al nuevo orden mundial basado en la globalización, de la cual deriva la necesidad de introducción de procesos de internacionalización económica, tanto en términos de exportación, como de producción, de modo que en la cultura empresarial se ha integrado la necesidad de producir allí donde resulte más barato para vender allí donde se obtengan más beneficios económicos.

En dicho sentido, las empresas que desarrollan su actividad económica en distintos países normalmente ofrecen a las personas trabajadoras la posibilidad de adhesión a planes de desarrollo de su carrera profesional en el extranjero, como un modo de impulso profesional y enriquecimiento personal y cultural muy superior al que obtendrían si permanecieran en el país de origen.

Dicha tipología de desarrollo profesional en empresas con actividad internacional viene a su vez normalmente acompañada del ofrecimiento de mejoras salariales -plus de expatriación y una amplia variedad de retribuciones en especie-, así como del compromiso de mantenimiento del derecho de retorno a la sede originaria.

A su vez, cabe destacar que, en dichos procesos de expatriación, generalmente, las empresas articulan la contratación a partir de sociedades localizadas en los países de destino, pertenecientes al mismo grupo empresarial, desde cuya sede principal -*head-quarters*- se negocian todos los términos correspondientes al acuerdo de expatriación.

2. ¿Cuáles son las alternativas contractuales utilizadas en situación de expatriación?

Las empresas suelen contemplar diversas modalidades de contratación en relación con su política de expatriación, siendo las formas contractuales comúnmente utilizadas las siguientes:

1. Mantenimiento del vínculo contractual en origen, articulando el pacto de expatriación a partir de un acuerdo específico que novaría la relación laboral en los términos contemplados en el mismo: márgenes de duración, términos económicos, eventual alta en el sistema de seguridad social del país de destino, atendiendo a la existencia o no de convenios bilaterales de cotización, etc.

En dicha modalidad de articulación del acuerdo de expatriación no necesariamente han de intervenir empresas del grupo empresarial con sede en el país de destino.

2. Pacto en sede originaria, a partir del cual se acuerda la suspensión del contrato laboral español, con reserva del derecho de retorno y planificación de los términos de un nuevo contrato que será suscrito en el país de destino.

A partir de dicha modalidad desde la empresa es frecuente que se solicite a la persona trabajadora la firma de una baja voluntaria coetánea a la suspensión del contrato de trabajo en España, o la petición de excedencia, que mantendría la misma duración que el periodo de expatriación, lo que, en definitiva, no obedece en absoluto a la naturaleza del pacto de expatriación con reserva de derecho de retorno.

En dicha modalidad de articulación del acuerdo de expatriación necesariamente han de intervenir empresas del grupo empresarial con sede en el país de destino, pudiendo conformarse dicho grupo empresarial, como meramente mercantil o como grupo a efectos laborales.

3. ¿Queda efectivamente suspendida la relación laboral en el país de origen?

En la segunda modalidad, esto es a partir de la suscripción de contrato de trabajo en destino a con participación de una de las sociedades del grupo, y en el supuesto de que el acuerdo de expatriación se articule a partir de un grupo de empresa de naturaleza meramente mercantil¹, sí es posible la suspensión del contrato de trabajo en origen, no obstante lo cual, en el supuesto de que se suscriba un efectivo compromiso de retorno, la persona trabajadora mantendrá el derecho de recuperación del puesto de trabajo de origen y en el caso de que la empresa no acceda al retorno, la persona trabajadora podrá interponer la correspondiente demanda por despido en España, invocando a dichos efectos una antigüedad que, salvo pacto en contrario, quedaría interrumpida por el periodo de efectiva expatriación.

No obstante lo anterior, si el grupo de empresas trasciende más allá de lo meramente mercantil y se configura como un grupo de naturaleza laboral *-grupo patológico de empresas-*, en dicho segundo supuesto y pese a la suscripción por parte de la persona trabajadora de posibles compromisos de baja voluntaria o excedencia, etc, la relación laboral se contemplará como única, pese a la diversificación de las sociedades que aparentemente contraten a la persona trabajadora, y por ende no se podrá considerar suspendida la relación laboral iniciada en origen, dado que dichos eventuales compromisos de cese voluntario o excedencia se habrían suscrito en fraude por no atender a la verdadera intención de las partes, y en cualquier caso, el grupo de empresas de naturaleza laboral conformado frente a la persona trabajadora no respondería a una efectiva diversidad de negocio, sino que por el contrario estaría actuando frente a la misma como una única empresa².

En relación con la eventual suspensión de la relación laboral, la **Sala de lo Social del TSJ de Catalunya, señala en su sentencia núm. 2168/2023 de 4 abril**, lo siguiente:

*3. En el marco de los pactos de suspensión temporal debe ponerse de relieve que, efectivamente, **existe cierto margen para optar por la sucesión de contratos laborales reconociendo cierta autonomía a cada eslabón de la cadena**; lo que tiene consecuencias de interés práctico en todos los planos jurídicos (migratorio, laboral, fiscal y de Seguridad Social). En el plano laboral, por regla general y a falta de justificación objetiva y de pacto en contrario, **debe entenderse preservada la unidad e interdependencia contractual en tales casos, con lo que ello comporta en términos de:***

1. TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 2168/2023 de 4 abril.

2. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia de 26 mar. 2014.

- *protección del trabajador a efectos de cuantificación de la antigüedad;*
- *reconocimiento de los derechos -salariales, indemnizatorios o de cualquier otra índole- ligados a dicha antigüedad;*
- *para descartar el carácter ilegal de las cesiones “puramente formales” del trabajador.*
- *con relación a un aspecto tan estratégico como lo es el concerniente al derecho de retorno a España.*

En definitiva, sí es posible que en determinados supuestos se considere suspendida la relación laboral, pero ello no es óbice para que quede conservada la unidad de la relación laboral y por ende la protección de los derechos de la persona trabajadora en España.

4. ¿Cuál es la ley aplicable y la jurisdicción competente en el contexto de la expatriación?

En términos laborales genéricos, el **art. 1.4 del Estatuto de los Trabajadores** preserva la aplicación de la normativa laboral española en supuestos de expatriación, siendo el contenido literal de dicha norma el siguiente:

1.4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Dicha norma, por tanto, impone la aplicación de la norma laboral española en el supuesto de que se den las siguientes dos circunstancias:

- Trabajadores españoles contratados en España.
- Empresas españolas en el extranjero.

Para finalmente proteger dichas contrataciones localizadas en el extranjero, estableciendo el derecho español, como el mínimo necesario, en términos económicos

En el contexto del **artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, la expresión **trabajadores españoles** se refiere a los empleados que, independientemente de su nacionalidad, trabajan en empresas españolas en el extranjero, dado que cualquier discriminación en dicho sentido -por razón de nacionalidad-, sería contraria a la Constitución Española, y a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, como así queda interpretado en la STS, Sala de lo Social de 14.09.2021, rcud. 3117/2018, ante un supuesto de demanda presentada por un trabajador venezolano inicialmente contratado en España para trabajar en Singapur, considerando competentes los tribunales españoles.

En cuando al órgano judicial competente, el **Reglamento 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, -Reglamento de Bruselas I-**, regula la competencia judicial internacional en el siguiente sentido:

El **art. 20** señala:

1. En materia de contratos individuales de trabajo, la competencia quedará determinada por la presente sección, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, el artículo 7, punto 5, y, en caso de demanda interpuesta contra un empresario, el artículo 8, punto 1.
2. Cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tenga su domicilio en un Estado miembro, pero posea una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que el empresario tiene su domicilio en dicho Estado miembro.

El **art. 21** establece:

1. Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados:
 - a. ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados o
 - b. en otro Estado miembro:
 - i. ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o
 - ii. si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador.
 - c. Los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad con lo establecido en el apartado 1, letra b).

El **art. 63.1** dispone:

1. A efectos del presente Reglamento, se entenderá que una sociedad u otra persona jurídica está domiciliada en el lugar en que se encuentra:
 - a. su sede estatutaria;
 - a. su administración central, o
 - a. su centro de actividad principal.

A su vez, la **Ley Orgánica del Poder Judicial** recoge los siguientes elementos clave a la hora de determinar la competencia de los juzgados españoles en el orden social:

Artículo 25.

En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes:

1.º En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español.

Por tanto, dicha norma, establece la competencia del órgano judicial español, de manera claramente extensiva, en comparación con la norma comunitaria, albergando los siguientes supuestos:

1. Los servicios se hayan prestado en España.
2. El contrato se haya celebrado en territorio español, aplicándose en la determinación del lugar de celebración del contrato, la previsión contenida en el **art. 1262 del Código Civil**, remarcando la importancia del lugar de formulación de la oferta.
3. El demandado tenga su domicilio en territorio español. En dicho sentido, el **art. 22.ter.2, de la LOPJ**, señala cuando debemos entender por domiciliación en España, indicando:
 - la persona física cuando tenga en ella su residencia habitual.
 - la persona jurídica cuando radique en ella su sede social, su centro de administración o administración central o su centro de actividad principal.
4. El demandado tenga una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España. En base a dicha ampliación, a diferencia del Reglamento Bruselas I, se ha interpretado que la norma española se refiere, no solo al domicilio o a una agencia, sucursal o delegación, sino también a cualquier otra representación en España, lo que supone una ampliación a favor de la persona trabajadora. Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, Sentencia de 3 de junio 1999, Rec. 81/1999.
5. Cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato. Se trata de un foro que no tiene semejanza en las normas internacionales y comunitarias, las cuales no suelen atender a la nacionalidad de los contratantes.
6. Finalmente, además, se establece un foro especial en el caso de contrato de embarque, para el supuesto de que la oferta de contratación se haya formulado en España.

III. SITUACIONES TÍPICAMENTE CONFUSAS

1. Expatriación en el contexto de grupos de empresa: posible grupo de empresas de índole mercantil o laboral

Ya he mencionado en el apartado II.2.2, como forma de contratación típica en el contexto de expatriación, la utilización de sociedades pertenecientes al grupo empresarial desde el que se formula la oferta de expatriación, localizadas en el lugar de destino, en las cuales la persona trabajadora es dada de alta. Estamos hablando por tanto de una forma de contratación deslocalizada dado que la persona trabajadora es contratada en su destino de expatriación, no manteniendo el alta en el lugar de origen en el que suele estar situada la sede principal del grupo empresarial: *Headquarters* o *HQ*. En este contexto resulta frecuente, que se solicite a la persona trabajadora la firma de una baja voluntaria coetánea a la suspensión del contrato de trabajo en España, o la petición de excedencia, que mantendría la misma duración que el periodo de expatriación, lo que, en definitiva, no obedece en absoluto a la naturaleza del pacto de expatriación con reserva del derecho de retorno, pero sí genera en la persona trabajadora un convencimiento de desconexión con sus derechos laborales en el país de origen respecto a la sociedad matriz o *HQ*, lo que en absoluto se corresponde con la realidad legislativa aplicable a dicho tipo de situaciones.

Dicha tipología de contratación, a su vez admite dos escenarios: (1) Que el grupo de empresas se conforme como un grupo meramente mercantil y que efectivamente la persona trabajadora dependa de una unidad de negocio distinta articulada por un órgano de dirección distinto y con el nivel de autonomía suficiente, para que pueda considerarse la existencia de una independencia funcional tal que la naturaleza de dicha interrelación grupal se pueda entender como meramente mercantil, o por el contrario, (2) que el grupo que conforman ambas empresas -origen o *HQ*, y destino-, no obedezca a una efectiva diversificación organizativa y direccional del negocio gestionado desde ambas, y que por tanto nos encontremos ante un grupo de empresas de naturaleza laboral o *grupo patológico de empresas*.

Ambos tipos de situación han sido contemplados en distintas sentencias, siendo especialmente clarificadoras las siguientes:

1. Grupo de empresas de naturaleza mercantil:

Sentencia dictada por TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2168/2023 de 4 abril:

En esta sentencia, la Sala resolvió la improcedencia del despido de un trabajador expatriado, con acceso a la indemnización prevista por el art. 56 ET, siendo la situación de hecho enjuiciada, la siguiente:

El trabajador fue contratado en Barcelona para trabajar en dicha capital, en el año 2008, como director comercial de DIVISIÓN PUIG ESPAÑA S.L.

En julio de 2015, el trabajador y la empresa DIVISIÓN PUIG ESPAÑA S.L. y PUIG MIDDLE EAST FZCO, suscribieron un acuerdo, en el que se fijaba el desplazamiento temporal del trabajador a la sede de PUIG MIDDLE EAST FZCO en Dubái (sociedad

vinculada con DIVISIÓN PUIG ESPAÑA S.L.), extinguiéndose la relación laboral con la empresa empleadora DIVISIÓN PUIG ESPAÑA S.L., quedándose las partes totalmente liquidadas reconociéndose al Directivo plenamente saldado y finiquitado, comprometiéndose a nada más pedir y reclamar por ningún concepto derivado de, dicha relación, nombrándose al trabajador como directivo de PUIG MIDDLE EAST GENERAL MANAGER., suscribiéndose al efecto contrato de trabajo con la empresa PUIG MIDDLE EAST FZCO, fijándose el desplazamiento por un plazo de 3 años, e incluyendo el siguiente pacto: *Al finalizar el periodo de desplazamiento, sea el máximo previsto o uno inferior, la relación laboral existente entre Directivo y PUIG MIDDLE EAST, FZCO se extinguirá de mutuo acuerdo entre las partes sin que dicha extinción comporte el abono de indemnización alguna a favor del Directivo, comprometiéndose DIVISIÓN PUIG ESPANA, S.L a ofrecer al Directivo una posición igual o de similar categoría a la desarrollada en alguna de las empresas vinculadas a la sociedad matriz de DIVISIÓN PUIG ESPAÑA, S.L. y PUIG MIDDLE EAST, FZCO en España, reconociéndole la sociedad que finalmente emplee al Directivo la antigüedad devengada en DIVISIÓN PUIG ESPANA, S.L. y el posterior desplazamiento en PUIG MIDDLE EAST, FZCO a todos los efectos incluidos los indemnizatorios. Los concretos beneficios derivados del desplazamiento a los que se refiere la cláusula quinta siguiente no se aplicarán en ningún caso pasado el periodo de desplazamiento.*

El referido desplazamiento, inicialmente previsto por un periodo de 3 años, fue prorrogado hasta el 15 de julio de 2020, remitiendo la empresa PUIG MIDDLE EAST FZCO una comunicación al trabajador demandante poniendo fin a la relación laboral con fecha de efectos el 15 de diciembre de 2020, y no atendiendo la sociedad matriz DIVISIÓN PUIG ESPAÑA S.L., en dicho contexto, el pacto de recolocación previsto en el acuerdo de expatriación de Julio de 2015, aduciendo en suma la firma de documentación suficientemente acreditativa de la finalización de la relación laboral en España en Julio de 2015.

El trabajador firmó el 15/12/2020 documento de saldo y finiquito con MIDDLE EAST FZCO, percibiendo una cantidad de 210.000€ en concepto de *gratificación extraordinaria por la finalización de sus servicios* en dicha sociedad.

Dada la referida situación el trabajador planteó demanda por despido improcedente, con efectos de 16/12/2020, ante los juzgados de Barcelona frente a DIVISIÓN PUIG ESPAÑA S.L y no frente a MIDDLE EAST FZCO, por entender que la relación laboral con dicha segunda sociedad quedó liquidada con efectos de 15/12/2020, y no así con la primera y defendiendo que ésta había incumplido el compromiso de recolocación dentro de las sociedades del grupo mercantil, constituyendo dicho incumplimiento, un despido improcedente.

El juzgado de lo social dictó sentencia estimando la excepción de falta de legitimación pasiva de la empresa demandada, y por ende desestimando la demanda, siendo recurrida en suplicación dicha sentencia por parte del trabajador.

La Sala de lo Social del TSJ de Catalunya dictó la sentencia que ahora analizamos abordando la cuestión desde la siguiente perspectiva:

- a. Existencia de **grupo mercantil** de empresas dentro del cual hay una política de movilidad internacional que trata de la expatriación del personal directivo.

Destaca el hecho de que el trabajador no adujo si quiera la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, lo que concuerda con la no inclusión, como parte demandada, de la sociedad PUIG MIDDLE EAST FCO y quedando en dicho sentido, correctamente conformada la litis.

b. Suspensión de la relación laboral en España:

No considera que tenga valor liberatorio en relación con la acción de despido de 16/12/2020, el finiquito firmado por el actor en julio de 2015, dado que en esencia no quedó fijado importe indemnizatorio alguno comparable con la previsión del art. 56.2 ET, y por ende, dicho documento, no ofrecía una verdadera intención transaccional en cuando a dicha terminación definitiva de la relación laboral.

En el referido sentido, la sentencia señala:

En el marco de los pactos de suspensión temporal debe ponerse de relieve que, efectivamente, existe cierto margen para optar por la sucesión de contratos laborales reconociendo cierta autonomía a cada eslabón de la cadena; lo que tiene consecuencias de interés práctico en todos los planos jurídicos (migratorio, laboral, fiscal y de Seguridad Social). En el plano laboral, por regla general y a falta de justificación objetiva y de pacto en contrario, debe entenderse preservada la unidad e interdependencia contractual en tales casos, con lo que ello comporta en términos de:

- protección del trabajador a efectos de cuantificación de la antigüedad; - reconocimiento de los derechos -salariales, indemnizatorios o de cualquier otra índole- ligados a dicha antigüedad; - para descartar el carácter ilegal de las cesiones “puramente formales” del trabajador; - con relación a un aspecto tan estratégico como lo es el concerniente al derecho de retorno a España.

(...)de los hechos probados lo que se infiere es que existe una aparente relación contractual del trabajador con la empresa PUIG MIDDLE EAST FCO, domiciliada en Emiratos Árabes Unidos, para prestar servicios en Dubái, con extinción previa de la relación laboral con la empresa DIVISIÓN PUIG ESPAÑA S.L., cuando realmente estamos ante una relación contractual iniciada en fecha 25 de febrero de 2008 entre el trabajador y la empresa DIVISIÓN PUIG ESPAÑA S.L. con categoría profesional de Director Comercial, que quedó suspendida en virtud de la firma de un acuerdo de fecha 6 de julio de 2015 de expatriación y desplazamiento temporal del trabajador a Dubai, prorrogado en fecha 6 de julio de 2018, en el que se preveía el retorno del trabajador a una empresa del grupo PUIG en España, (...)sin que dicha extinción comporte el abono de indemnización alguna a favor del directivo,(...) que quedó truncado por una decisión del grupo PUIG de despedir al trabajador de forma definitiva.

c. Incumplimiento del pacto de impatriación por parte del grupo mercantil en España, lo que permite entender dicha negativa de manera que se desconoce el propio derecho, como un acto empresarial incardinable en la acción de des-

pido, y no en la de reconocimiento de derecho, de manera pareja a la doctrina procesal relativa a acción de despido versus acción de reconocimiento de derecho propia de estados de excedencia en los que se defiende el derecho de retorno a la finalización de la situación de excedencia.

En definitiva, la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya, dictó su sentencia calificando la **improcedencia del despido, emitiendo el cálculo indemnizatorio, sin contemplar, a efectos del cómputo de antigüedad el tiempo de prestación de servicios en Dubái** desde la sociedad PUIG MIDDLE EAST FCO, no obstante, lo cual, sí se aplica a efectos de **dicho cálculo el módulo salarial correspondiente al tiempo de la expatriación.**

He de confesar que antes de leer esta sentencia tenía la convicción personal de que era necesaria la acreditación de la existencia de un grupo patológico de empresas para poder defender la recuperación de los derechos laborales en España ante la finalización de la expatriación en caso de contratación en destino con previa firma de baja voluntaria y finiquito o excedencia voluntaria, o cualquier tipo de documento con intención liberatoria para la empresa, y en dicho sentido, reconozco en esta sentencia una importante ampliación de las posibilidades a considerar en la defensa del mantenimiento de derechos laborales en España con posterioridad a la expatriación, y por tanto en fase de impatriación, dado que no es necesario acreditar la existencia de un grupo patológico de empresas, y en dicho sentido no es necesario demandar a la sociedad radicada en destino si con ésta fue suscrito un verdadero finiquito con efecto transaccional, para poder mantener la acción de despido frente a la empresa de origen, y cuya fecha de efectos sea la de la eventual impatriación.

2. Grupo de empresas de naturaleza laboral-grupo patológico:-

Habiendo estudiado en el apartado anterior el escenario correspondiente a un grupo de empresas de naturaleza mercantil, paso a continuación a explicar la doctrina, más conocida que la anterior, concerniente a la detección de un grupo de empresas de naturaleza laboral en el contexto de la expatriación.

La sentencia que propongo estudiar a efectos de proceder a dicho análisis es **la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 244/2022 de 22 marzo**, dado que en la misma encontramos todas las claves interpretativas en relación con el referido tipo de expatriación con introducción de elementos fraudulentos interpuestos, cual es el caso del *grupo patológico* de empresas.

En dicha sentencia, al igual que en la anterior, la Sala de lo Social del TS resolvió la improcedencia del despido de un trabajador expatriado, con acceso a la indemnización prevista por el art. 56 ET, entrando en la tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina, pese a no detectar una verdadera contradicción con la sentencia de contraste planteada en el recurso, por una cuestión de orden público, dado que como en otras sentencias de la misma Sala se ha visto, la determinación de la competencia internacional o funcional, lo es.

La situación de hecho concretamente enjuiciada es la siguiente:

El trabajador recibió oferta de empleo emitida desde ABENGOA BIOENERGIA, SA-ABSA- el 31/01/2008, en Sevilla, para que una vez el mismo obtuviese el correspondiente visado, fuese contratado por ABENGOA BIOENERGY CORPORATION-ABO-, sociedad localizada en Chesterfield-MISSOURI, Estados Unidos.

El 01/03/2008 el trabajador es contratado por ABSA a partir de contrato temporal por obra.

El 01/03/2010 el trabajador inicia la situación de expatriación, siendo dado de baja en ABSA y de alta en ABO.

El 29/12/2014 el trabajador recibe comunicación de terminación del contrato de expatriación con efectos de 31/12/2014.

El 01/01/2015 el trabajador suscribió un documento propuesto por ABSA, y ABO, a partir del cual queda definitivamente desvinculado de ABSA y pasa a ser contratado de manera definitiva por ABO, con fijación de una indemnización equivalente a la establecida por el art. 53.1.b ET en caso de despido por parte de ABO, considerándose como antigüedad a efectos del cómputo indemnizatorio, la totalidad del periodo trabajado para las empresas del grupo, esto es, desde 01/03/2008.

El 02/12/2016 el trabajador recibe comunicación de despido por parte de ABO, con efectos del mismo día 02/12/2016, a partir de la cual se realiza la mera mención de la existencia de situación de pérdidas económicas-*Bankruptcy*-.

El trabajador planteó demanda por despido improcedente frente a ABENGOA BIOENERGIA, SA, ABENGOA, SA, ABENGOA BIOENERGIA INVERSIONES, SA, y ABENGOA BIOENERGY OUTSOURCING, LLC, ante los juzgados de lo social de Madrid, siendo desestimada la misma por considerar la falta de competencia de jurisdicción de los juzgados españoles.

Dicha sentencia fue recurrida en suplicación por parte del trabajador, dictando sentencia la Sala de lo social del TSJ de Madrid el 13/09/2019, a partir de la cual se estimó el recurso de suplicación, devolviendo los autos al JS 9 de Madrid para que dictase sentencia sobre el fondo del asunto.

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid calificó el despido como improcedente y entendió que hubo una única relación laboral ininterrumpida, sucesiva y continuada con distintas empresas del grupo, con reconocimiento de derechos y asunción de éstos y de las pertinentes obligaciones recíprocas entre las mercantiles que conforman ABENGOA, que se inicia en marzo de 2008, mediante sendos contratos temporales formalizados en España en los que aparece como empleador ABENGOA BIOENERGIA, S.A, por mucho que los servicios se prestaran desde un principio en USA, hasta que en 2015 se firman en Sevilla los documentos relatados. Concluyó así mismo que aun cuando los últimos servicios se habían prestado por el actor en ABO, filial radicada en USA y que no tenía formalmente sucursal en España, ello no es óbice para determinar que son competentes los tribunales españoles de la jurisdicción social para conocer, al existir importantes vínculos de conexión con el territorio español.

ABSA recurrió en casación la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, siendo admitido a trámite el referido recurso por ser una cuestión de orden

público la determinación de la competencia internacional de los juzgados españoles en supuestos de expatriación.

La STS que ahora analizamos, toma como criterio referencial -el contenido en la **STS IV de fecha 14.09.2021, rcud. 3117/2018-**, que examinó de oficio la competencia judicial de carácter internacional en un supuesto de despido de un trabajador venezolano seleccionado en España, por una empresa con domicilio en España, para trabajar en Singapur desde otra sociedad del grupo radicada en dicha localización, y concretamente por aplicación de lo establecido en el Reglamento de Bruselas I y en el art. 25.1 LOPJ, declarando la competencia de los Tribunales Españoles, no en base al Reglamento de Bruselas I, sino en base al art. 25 LOPJ, señalando aquella sentencia:

*El hecho de que esa **sociedad estuviera integrada en un grupo de empresas no determina la competencia judicial internacional de los tribunales españoles porque el dato esencial radica en precisar quién era el empresario del actor** y se ha acreditado que en el momento del despido dicha condición la ostentaba la mercantil Pacific World Singapore PTE LTD y no el grupo de empresas, ni las empresas codemandadas que están domiciliadas en España. No se ha probado la concurrencia de ninguno de los criterios de aplicación del Reglamento 1215/2012.*

Trasladando dicha reflexión al supuesto analizado en la **STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 244/2022 de 22 marzo**, la misma concluye la competencia internacional de los tribunales españoles, afirmando la existencia de una única relación laboral desde que en marzo del 2008 el trabajador fuera contratado en Sevilla, hasta la fecha de su despido el 02/12/2016, en los siguientes términos:

*Se ha puesto de relieve por la sentencia recurrida la **conexión laboral del actor de carácter ininterrumpido, sucesiva y continuada con distintas empresas del grupo, con reconocimiento de derechos y asunción de éstos y de las pertinentes obligaciones recíprocas entre las mercantiles que conforman ABENGOA**, y que se había iniciado en **marzo de 2008**. Así, concretamente el reconocimiento de la antigüedad y que en caso de despido ABO le abonaría una cantidad equivalente a aplicar la legislación española para los despidos por causas objetivas, que en el supuesto de reincorporarse de nuevo el trabajador a ABSA en España se le tendrían en cuenta a efectos de **antigüedad** el periodo completo de trabajo efectuado en ABSA y ABO. Se anuda en esta fase que la recurrente es Abengoa Bioenergy, S.A. y que Abengoa Bioenergy Outsourcing LLC no se ha personado. Siendo esenciales los elementos relatados por la impugnada, la sentencia de esta Sala IV que reseñamos en último lugar afirma la entrada en juego, en un supuesto conexo de grupo de empresas, del **art. 25 de la LOPJ, atendido que el último empresario de la parte actora no tenía su domicilio en España, pero sí se había suscrito el contrato en territorio español**.*

Por ello y dadas las afirmaciones recogidas en la recurrida acerca de la suscripción y firma en España de los documentos contractuales relativos a la prestación de servicios por el actor, de su condición de expatriado, del abono de complementos, e igualmente del pase a formar parte de Abengoa Bioenergy

Outsourcing (ABO) radicada en USA, también firmado en Sevilla, no cabe sino alcanzar análoga solución competencial en función de este punto de conexión expresamente regulado en aquella norma, y que determina en concreto la declaración de la competencia judicial internacional de los tribunales españoles para conocer del presente pleito sobre despido.

En definitiva, pese a que en la sentencia analizada no se utiliza de manera literal el término *grupo de empresas de naturaleza laboral* o *grupo patológico de empresas*, lo cierto es que cuando confirma que el verdadero empresario es ABSA, y señala que hay una única relación laboral ininterrumpida, y se confirma así mismo la antigüedad de Marzo de 2008, sin interrupción alguna, ante lo que nos encontramos es ante un supuesto de grupo de empresas de naturaleza laboral, incardinable a efectos de determinación de la competencia de los tribunales españoles en el supuesto recogido por el art. 25 LOPJ, siendo el supuesto más arquetípico en el contexto del enjuiciamiento por parte de tribunales españoles, de supuestos de expatriación, en los que, como hemos dicho, no se entenderá suspendida la relación laboral iniciada en España, durante el tiempo de expatriación. Ejemplos de ello, más allá de la ya citada, son las sentencias STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 7/2023 de 10 Ene. 2023, Rec. 2582/2020, Sentencia TSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 842/2019 de 13, Sentencia TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 260/2023 de 13 Mar. 2023.

Me resulta más familiar dicho supuesto, en el cual se defiende el derecho de retorno en el contexto de un grupo patológico de empresas, que el anterior tipo de supuesto en el se muestra un escenario bien distinto, atendiendo a la existencia de un grupo de empresas meramente mercantil, dado que he encontrado en mi experiencia profesional como Letrada, supuestos muy similares al recogido en la sentencia **STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 244/2022 de 22 marzo y correlativas**, destacando en mi memoria un caso que no llegó a la fase de juicio, dado que las partes alcanzaron un acuerdo con posterioridad al auto que resolvió de manera estimatoria la petición de medidas cautelares del trabajador. En dicho caso el contrato de trabajo se suscribió con una empresa con sede principal en Reus, la cual presentaba su actividad productiva a partir de empresas localizadas en distintas partes del mundo, de modo que el contrato inicialmente suscrito en Reus, fue suspendido a partir de la firma de un aparente acuerdo de excedencia, y baja voluntaria, en la sociedad HQ, con posterior suscripción de contrato de trabajo con una de las sociedades de dicho grupo empresarial, que en este caso se encontraba en China, y procediendo a cursarse el alta del trabajador en el sistema de protección social en China, según acuerdo bilateral España-China.

En dicho supuesto, al cabo del tiempo, el trabajador comenzó a padecer una situación de desocupación efectiva en China, articulada desde la dirección de recursos humanos en HQ, para proceder a su desgaste y que éste causase baja voluntaria en el contrato de trabajo, situación ante la cual presentamos demanda extintiva ex art. 50.1.c ET ante el Juzgado de lo Social de Reus, atendiendo a que pese a encontrarse el trabajador en China, dicha desocupación efectiva así como la totalidad de sus condiciones de trabajo eran articuladas y planificadas desde la dirección sita en la sociedad principal, localizada en Reus, conformándose entre ambas sociedades un grupo de empresas a efectos laborales.

A partir de la acreditación de dichos extremos, en fase de comparecencia para la resolución sobre la petición de medidas cautelares, el magistrado del juzgado de lo social de Reus desestimó la excepción de incompetencia de jurisdicción y estimó las medidas cautelares solicitadas, mediante un brillante auto *in voce*, el cual tuvo una duración aproximada de una hora, y en relación con el cual, dada su oralidad no es posible reproducir pasaje alguno, pese a lo que me permito recordar dicho supuesto de hecho, como un momento de gran enriquecimiento jurídico.

2. Expatriación mediante contratación en empresa cliente: posible cesión ilegal de mano de obra con elemento internacional

La situación de expatriación articulada a través de la contratación en una empresa externa no es calificable propiamente como expatriación en el supuesto de que la estructura empresarial correspondiente a dicha contratación en el extranjero se articule correctamente y no en base a una situación de prestamismo laboral o cesión ilegal de mano de obra.

En dicho caso, esto es, en el supuesto de que dicha contratación se articule correctamente, la persona trabajadora no conservará derecho de retorno alguno, salvo que, en su caso solicite pasar a una situación de excedencia, ya que en caso contrario, la relación laboral no quedaría suspendida, sino simplemente extinguida y en caso de excedencia, normalmente ésta será voluntaria y por tanto, exclusivamente mantendrá un derecho preferente de retorno en relación con nuevas eventuales contrataciones en su nivel y perfil profesional, por lo que resulta difícilmente encajable en dicha modalidad de contratación el concepto de expatriación.

No obstante lo anterior, ante dicha modalidad de contratación, a *sensu contrario*, en el supuesto de que la misma esconda una situación de cesión ilegal de mano de obra ex art. 43 ET, sí nos encontraremos ante un supuesto de expatriación con introducción de dicho elemento fraudulento.

Encontramos buen ejemplo de dicho tipo de supuesto de expatriación articulada a partir de una situación de prestamismo laboral en la **sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 185/2017 de 7 Mar. 2017, Rec. 1353/2015**:

Dicha sentencia confirmó la responsabilidad solidaria de las empresas intervinientes en la contratación de un trabajador que reclamó contra las mismas sosteniendo la naturaleza fraudulenta de la derivación de su contratación, como cesión ilegal de mano de obra, en procedimiento de reclamación de prestación por jubilación.

En dicho supuesto una sociedad española- INTERCONTINENTAL FISHERIES MANAGEMENT, S.A.-, contrataba en España a trabajadores cediéndolos ilegalmente a una sociedad marroquí -SOCIÉTÉ DE PÊCHE MARONA, S.A- para que estos trabajasen en un barco pequeño de bandera marroquí.

El trabajador reclamó en relación con la cuantificación de diferencias correspondientes a su prestación por jubilación, que constase de alta en España durante los años 1992 a 1998, periodo en el cual el mismo vino trabajando como patrón de pesca a bordo de

un buque de bandera marroquí propiedad de la empresa MARONA y, siendo que ambas empresas formaban una unidad empresarial frente a la contratación de éste.

Tanto la sentencia de instancia, como la dictada por el TSJ, como la finalmente dictada por el TS, consideraron que el trabajador había sido objeto de una situación de cesión ilegal, de la que se desprende la consecuencia jurídica de que la verdadera empleadora sería la empresa española que contrata en España a trabajadores españoles y los cede ilegalmente a una empresa marroquí para prestar servicios en un buque de pesca bajo pabellón extranjero.

3. Expatriación como persona trabajadora autónoma: posible encubrimiento de la relación laboral

Finalmente, la modalidad de contratación con encubrimiento de laboralidad es otro escenario típicamente confuso en el ámbito de la contratación internacional de la persona trabajadora.

Esencialmente nada dista en estos supuestos internacionales, en cuanto al análisis sobre la existencia encubierta del contrato de trabajo, de cualquier otro tipo de contratación, pues los elementos definitorios de dicha laboralidad son siempre los mismos ex art. 1.1 ET: La ajenidad y la dependencia laboral, a estudiar caso por caso en base a las distintas pautas jurisprudenciales y doctrinales.

No obstante, lo cual sí he querido destacar dicho tipo de situación, como típica, dado que no resulta infrecuente su utilización en casos de expatriación, en los cuales se suele atraer a la persona trabajadora hacia dicha modalidad dados los beneficios fiscales que puede llegar a obtener a partir del encubrimiento de la relación laboral y la declaración como gastos deducibles de una falsa actividad mercantil, de elementos que en caso contrario no serían en absoluto deducibles.

Un ejemplo de dicha modalidad de contratación, lo encontramos en la **sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1045/2020 de 8 sep. 2020, Rec. 837/2020**.

Dicha sentencia fija la existencia de relación laboral y la improcedencia del despido de la trabajadora en relación con la Agencia Vasca de Internalización BASQUE TRADE AND INVESTMENT SA y SPRI-AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL, siendo la trabajadora demandante directora de una oficina en Polonia, con dependencia, subordinación, ajenidad y retribución, con medios materiales de la oficina que son propiedad de las codemandadas y con recursos humanos personales y técnicos bajo la contratación empresarial.

La demandante era la encargada de seleccionar y contratar al personal técnico que prestaba servicios en aquella oficina y de la organización e información de los proyectos de la oficina, y en definitiva dicha relación de trabajo respondía a las notas de ajenidad y dependencia laboral, pese a su forma mercantil en el extranjero.

IV. ESTADOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Si bien es cierto que el contexto de la expatriación admite tantas formas de vulneración de derechos fundamentales como el que carezca de dicho elemento internacional, en el contexto de la expatriación la persona expatriada se encuentra en un estado de vulnerabilidad específico de dicha situación, asociado al aislamiento o lejanía geográfica del entorno familiar y social y del país de origen, impactando, por tanto, no solo desde la perspectiva material, sino incluso psicológicamente, cualquier cambio contractual en la relación laboral, de manera muy especial cuando la persona trabajadora se encuentra en situación de expatriación, siendo que dichos eventuales posibles cambios en la situación contractual o en la localización de la prestación de los servicios pueden impactar no solamente, de dicho modo en la persona trabajadora, sino más allá en el entorno familiar que eventualmente puede acompañar a la misma en el tiempo de la expatriación.

Por ello, dado el especial impacto que un estado de vulneración de derechos fundamentales, puede comportar en relación con los procesos de expatriación, propongo analizar la casuística típicamente relacionada con los mismos, tanto por razón del origen -sexo, género y enfermedad- como atendiendo a las diversas fases, -en el proceso de acceso, durante la expatriación, y en la terminación de la expatriación o el despido-, como por la tipología de formas que pueden adoptar – interrupción de carrera profesional, despido, acoso, desocupación efectiva, represalia ante reclamaciones, etc-.

1. Brecha de género y discriminación por sexo en el entorno de la expatriación: en el acceso a oportunidades de expatriación, en los derechos de las expatriadas durante la expatriación, y en la fase de impatriación o despido

1.1. Brecha de género en el acceso

En el contexto de la expatriación la brecha de género en cuanto al acceso a dicha situación es evidente.

Desde **MERCER -MERCER LLC 2024**⁻³, consultora laboral con presencia en 40 países, el análisis que se realiza en relación con la diferencia de oportunidades entre ambos géneros, concluye la existencia de profundas raíces discriminatorias en términos de género, cuando hablamos de las oportunidades de asignación de desarrollo de una carrera profesional en el extranjero dentro de empresas con economías globalizadas:

Barriers to Gender Parity in the Global Workforce:

*As is, there is a significant gender disparity throughout the expatriate workforce as a whole. On a global scale, only **14% of employees currently on international assignment are women**. Of course, this statistic varies by industry and region, but from a high-level, it's remains painfully obvious that even in the most mature markets, parity is nowhere close to where it needs to be.*

3. <https://mobilityexchange.mercer.com/insights/article/expatriate-management-women-in-the-workforce>

Coupled with the fact that many organizations consider international experience an essential part of climbing the corporate ladder, these gender disparity issues are becoming magnified within the global mobility landscape. When you factor in the troubling lack of workers possessing appropriate skills for the future, there is no question that gender inequality in the expatriate workforce is something that must be addressed. But even so, there are still a number of barriers inhibiting the greater participation of women in the global workforce, with some of the most prominent examples being:

- **Unconscious bias during the selection process** (such as misguided assumptions about a woman's suitability for international relocation in certain areas or willingness to take them on).
- **A lack of women considered "qualified" in a company's succession pipeline** (that is, females who have enough of the right experience to supposedly take on an international assignment).
- **A lack of visible assignment opportunities for women** (the jobs are there but might not be seen/made visible to women)
- **A lack of women volunteering for expat positions** (whether due to a lack of organizational role models, lack of appropriate company incentives to move, or any number of other reasons).
- **A lack of practical support or flexible working arrangements in regards to managing multiple careers, family issues, or some other factor that might impede their ability to work on assignment**

At first glance, these barriers **might seem to only impact employees, but from a broader perspective, they are also extremely detrimental to the growth your company's business and the larger economies or markets in which your company operates. After all, every single barrier for one of your employees is a missed opportunity for another international assignment, which in itself is a barrier to greater international expansion.** As a result, your organization and the expatriate management professionals who work there must take greater steps to increase female participation in your global workforce.

TRADUCCIÓN INGLÉS A CASTELLANO:

Barreras a la paridad de género en la fuerza laboral internacional:

Tal como están las cosas, existe una disparidad de género significativa en toda la fuerza laboral expatriada en su conjunto. A escala global, **sólo el 14% de los empleados actualmente en asignación internacional son mujeres.** Por supuesto, esta estadística varía según la industria y la región, pero desde un nivel alto, sigue siendo dolorosamente obvio que incluso en los mercados más evolucionados, la paridad no está ni cerca de donde necesita estar.

Sumado al hecho de que muchas organizaciones consideran la experiencia internacional como una parte esencial para ascender en la escala corporativa,

estos problemas de disparidad de género se están magnificando dentro del panorama de la movilidad global. Cuando se tiene en cuenta la preocupante falta de trabajadores que posean las habilidades adecuadas para el futuro, no hay duda de que la desigualdad de género en la fuerza laboral expatriada es algo que debe abordarse. Pero aun así, todavía existen una serie de barreras que inhiben una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral global, siendo algunos de los ejemplos más destacados:

- **Sesgos inconscientes durante el proceso de selección** (como suposiciones equivocadas sobre la idoneidad de una mujer para la reubicación internacional en ciertas áreas o su voluntad de asumirlas).
- **Falta de mujeres consideradas “calificadas” en el proceso de evolución de una empresa** (es decir, mujeres que tengan suficiente experiencia adecuada para supuestamente asumir una asignación internacional).
- **Falta de oportunidades visibles de asignación para las mujeres** (los trabajos existen pero es posible que las mujeres no los vean o no los hagan visibles).
- **Falta de mujeres voluntarias para puestos de expatriados** (ya sea por falta de modelos organizacionales, falta de incentivos corporativos apropiados para mudarse o cualquier otra razón).
- **Falta de apoyo práctico o acuerdos de trabajo flexibles con respecto a la gestión de múltiples carreras, problemas familiares o algún otro factor** que pueda impedir su capacidad para trabajar en una asignación.

A primera vista, **puede parecer que estas barreras solo afectan a los empleados, pero desde una perspectiva más amplia, también son extremadamente perjudiciales para el crecimiento del negocio de su empresa** y de las economías o mercados más grandes en los que opera su empresa. Después de todo, cada barrera para uno de sus empleados es una oportunidad perdida para otra asignación internacional, lo que en sí misma es una barrera para una mayor expansión internacional. Como resultado, su organización y los profesionales de gestión expatriados que trabajan allí deben tomar mayores medidas para aumentar la participación femenina en su fuerza laboral global.

A su vez, desde IESE BUSINESS SCHOOL-IRCO IESE y la empresa ERES RELOCATION, los profesores José Ramón Pin Arboleda, y Pilar García Lombardía, a partir de una investigación realizada en 30 empresas multinacionales -14 españolas y 16 extranjeras- detectan el siguiente sesgo de género en la expatriación, cuando tratan el perfil de la persona expatriada⁴:

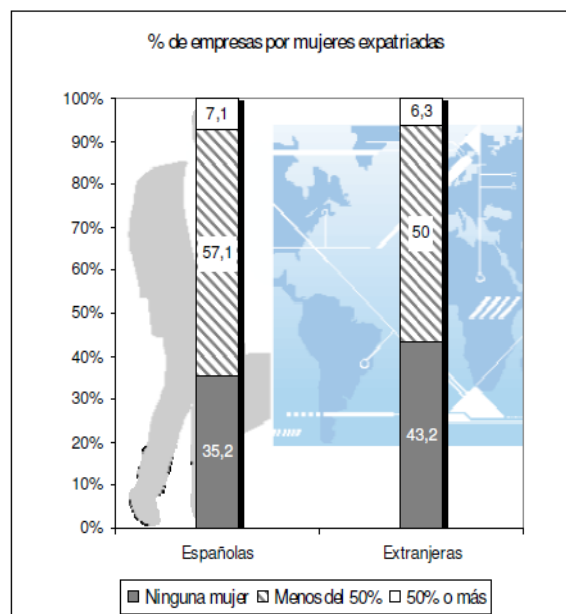
2. Perfil del expatriado

- a. **Género.** Los expatriados son mayoritariamente varones, tanto en las empresas españolas como en las extranjeras. Los datos analizados a partir de la muestra

4. IESE-IRCO: LOS RETOS DE LA EXPATRIACIÓN: APROXIMACIÓN EMPÍRICA; José Ramón Pin y Pilar García Lombardía

de empresas extranjeras y españolas entrevistadas muestran que en un 35% de las españolas y un 43% de las extranjeras, todos los expatriados son exclusivamente varones. (Fig. 1)

Entre las explicaciones de esta situación tiene mucho peso, sin duda, el tema de las carreras duales, cada vez más frecuente. **Por regla general, la mujer está más dispuesta a seguir a su cónyuge en un proceso de expatriación que, al contrario. No obstante, la tendencia internacional apunta a que el número de mujeres expatriadas aumente.** En este sentido, los programas de outplacement internacional para el cónyuge constituyen uno de los retos de futuro más importantes.



En definitiva, no podemos esconder que nos encontramos en un ámbito con claro sesgo de género y con muchos desafíos necesarios en términos, no solamente de avance en el trato igualitario que resulta imperativo, tanto desde la perspectiva de nuestro derecho interno, como desde la perspectiva de los tratados internacionales relativos a la lucha contra los estado de discriminación en materia de género en el ámbito laboral, sino que más allá dicho reto debe plantearse en términos de aprovechamiento del talento en favor de las empresas, que en definitiva, es un elemento que no tiene género: *puede parecer que estas barreras solo afectan a los empleados, pero desde una perspectiva más amplia, también son extremadamente perjudiciales para el crecimiento del negocio de su empresa* -MERCER -MERCER LLC 2024-.

1.2. Discriminación por sexo durante la expatriación

Encontrándose la mujer trabajadora en el extranjero, ya en fase de expatriación, las situaciones de discriminación por razón de sexo o género son tan diversas, como diversos son los distintos estados de necesidad asociados al nacimiento de hijos-as, y a los cuidados familiares que puedan surgir *ex novo* durante la expatriación, tanto en términos de salud, como de interrupción temporal de la actividad profesional para atender el hecho biológico del parto, como la posterior necesidad de cuidado, siendo no obstante más frecuente la inflexibilidad de las empresas a dichos nuevos estados de necesidad generados en el momento de la expatriación en relación con la mujer trabajadora, que en situaciones carentes de dicho elemento internacional.

En dicho sentido, la **sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3120/2013 de 3 May. 2013**, en la cual participé como Letrada de la trabajadora demandante, vino a abordar, ante un supuesto de petición de tutela de derechos fundamentales, un caso de discriminación por razón de género suscitado a partir de la situación de embarazo iniciada por la trabajadora expatriada en Enniskillen-Irlanda del Norte.

Los hechos analizados en aquella sentencia fueron los siguientes:

El 11/10/2007, la trabajadora inició su contrato de trabajo en la empresa FCC CONSTRUCCIÓN, SA, para trabajar como oficial administrativa en la sede de Barcelona.

El 16/4/2009 la trabajadora y la empresa suscribieron un acuerdo de expatriación, para prestar servicios profesionales de asistencia administrativa en la totalidad del proceso de construcción del *Hospital New Acute for the South West* sito en Enmasillen.

La trabajadora inició su expatriación como punto de partida de una carrera profesional como trabajadora expatriada dentro de la empresa FCC CONSTRUCCIÓN, SA, desde la cual se ofrecía abiertamente a personas trabajadoras de distintos perfiles, el desarrollo de su carrera profesional en la empresa, en el extranjero, mediante la adscripción a sucesivas expatriaciones, atendiendo a la numerosa oferta de obras que dicha empresa mantenía-y aún mantiene-, fuera de nuestras fronteras.

La trabajadora quedó embarazada en el mes de abril de 2010, dio a luz el 2/01/2011, iniciando el periodo de baja por maternidad en dicha fecha, que finalizó el 24/04/2011.

En junio de 2010 la trabajadora manifestó al director del Área Internacional de la empresa, su voluntad de quedarse en la obra de Enniskillen a pesar del embarazo.

Durante el periodo de bajas a la actora le fue retirado el vehículo de empresa cuyo uso particular estuvo autorizado hasta entonces.

La trabajadora causó baja en fecha 14/9/2010 por dolor de espalda, relacionado con su estado de embarazo, en fechas 25/10/2010 y 16/11/2010 por estrés relacionado con su estado de embarazo y el 29/11/2010, por riesgo durante el embarazo.

La trabajadora solicitó el permiso de lactancia acumulado por jornadas completas, que le fue concedido por el periodo recogido del 24/4/2011 al 12/5/2011.

El 2/3/2011 la empresa comunicó a la trabajadora la terminación de su acuerdo de expatriación con efectos de 26/04/2011, por haberse superado un hipotético plazo de 24 meses que inicialmente se fijaron como plazo orientativo de duración de obras del hospital, ofreciéndole a ésta un puesto de trabajo en Madrid -que era su lugar de referencia familiar-, solo para el caso de que la trabajadora accediese a la tramitación de dicha movilidad a su instancia y voluntariamente, a lo que la misma se negó, motivo por el cual el lugar de impatriación se fijó en Barcelona.

Ante la extinción del contrato de expatriación y ante un estado de confusión terminológico generado por la empresa, la trabajadora interpuso demanda por despido ante los juzgados de lo social de Madrid, siendo posteriormente desistida dicha demanda, dada la impatriación comunicada a posteriori en Barcelona por parte de la empresa.

En la obra a la que fue asignada la trabajadora en Barcelona, no había trabajo alguno asignable a la misma de modo que permaneció en situación de desocupación efectiva hasta que el 01/09/2011 causó baja por depresión.

Ante dicho supuesto de hecho, la sentencia dictada en la instancia por el juzgado 18 de Barcelona, en materia de tutela de derechos fundamentales declaró nula la decisión

empresarial de impatriar a la trabajadora con posterioridad al nacimiento de su hijo y obligó a la empresa a mantener la situación de expatriación hasta que finalizasen las obras del hospital en Irlanda del Norte, condenando a la empresa al abono a la trabajadora de una indemnización por importe de 35.323,74 euros, atendiendo al lucro cesante padecido por la misma como consecuencia de la impatriación anticipada, dada la diferencia salarial entre el salario percibido por la trabajadora durante la expatriación y el posterior a partir de la impatriación, con retirada del plus de expatriación y otros beneficios en especie.

La sentencia de referencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya el 03/05/2013, en fase de recurso de suplicación, confirmó la existencia de la vulneración de derechos fundamentales, no obstante lo cual, minoró drásticamente la indemnización por lucro cesante por considerar que no debía incluirse en dicho cómputo una partida que entendió como extrasalarial, cuál era el plus de expatriación, siendo no obstante revisada dicha calificación del plus de expatriación, con posterioridad en otro caso de expatriación, a partir de la **STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 63/2019 de 29 enero**, que revisó y calificó la naturaleza del plus de expatriación, como salario.

En definitiva, lo que el caso descrito refleja es el potencial tratamiento que una circunstancia tan propia de la condición biológica de la mujer, como es el embarazo, puede suponer una escalada de maltrato en el contexto de la expatriación, como fue el caso de aquella trabajadora que perdió la posibilidad de continuar con su progresión profesional como expatriada en las obras de la misma empresa, en el extranjero y que incluso, padeció un proceso de desocupación efectiva impuesta por la empresa como forma de castigo o aleccionamiento ante la actitud iniciada por la trabajadora en defensa de sus derechos, solicitando volver a la situación de expatriación, siendo el origen de todo ello, el embarazo y posterior nacimiento de su hijo en situación de expatriación.

1.3. Discriminación por sexo en la fase de impatriación o despido

Terminada la fase de expatriación, la impatriación o despido de la persona trabajadora previamente expatriada pueden venir acompañados de estados de vulneración de los derechos fundamentales de la misma asociados a su condición de sexo o género, atendiendo a distintas situaciones de necesidad surgidas durante la expatriación.

Igual que comentamos en el apartado anterior, en cuanto a dichas situaciones de necesidad asociadas al sexo o género, no es útil pretender ofrecer un listado a modo de *numerus clausus*, teniendo en cuenta la diversidad de estados que pueden surgir relacionados con dicha condición, no obstante lo cual, sí podemos apuntar que dichos estados de especial necesidad asociados al sexo o género, suelen venir de la mano de eventuales interrupciones temporales de la actividad profesional para atender el hecho biológico del embarazo y parto, como la posterior necesidad de cuidados etc...

A su vez, dichos estados de vulneración de derechos fundamentales, pueden tomar formas muy diversas, como la impatriación sobrevenida, sin que hayan acabado en el extranjero los trabajos para los cuales la trabajadora fue expatriada, la interrupción de la carrera profesional en el extranjero, dejando de asignar a la trabajadora a proyectos en el extranjero, con la consiguiente pérdida de progresión profesional ascendente, la im-

posición estados de desocupación efectiva, el sometimiento de la trabajadora a estados de acoso o *mobbing*, o incluso el despido con causa en aquella situación de necesidad.

Como ejemplo visible de dicha interrupción de la expatriación con posterior vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, tomaré como referencia la sentencia dictada por el **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1199/2014 de 17 Feb. 2014**, en la que también intervine como Letrada de la parte actora en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, constituyéndose el mismo como segunda secuencia de los hechos acaecidos entre las mismas partes, con posterioridad a ser dictada la anteriormente referida **sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm.3120/2013 de 3 May. 2013**.

En dicho sentido, recuerdo que en dicha anterior sentencia se confirmó la vulneración de derechos fundamentales cometida desde la empresa FCC CONSTRUCCIÓN, SA, frente a la trabajadora originalmente expatriada, calificando su expatriación como anticipada y vulneradora del derecho a la igualdad por razón de sexo por parte de ésta, y reconociendo el derecho de ésta a volver a Irlanda del Norte mientras la obra en la que la misma estaba trabajando continuase activa.

A partir de dicha sentencia, la empresa negó a la trabajadora volver a su estado de expatriación ni en la obra de Enniskillen, que adujo haber finalizado para el momento en que fue dictada la anterior sentencia, en fase de ejecución de la misma, ni en ninguna otra de las numerosas obras que dicha mercantil mantenía activas en el extranjero, motivo por el cual, y más allá incluso, destinó a la trabajadora a una obra en el entorno de la ciudad de Barcelona, en la que no había trabajo para ella, motivo por el cual, ésta previa denuncia ante Inspección de Trabajo por la existencia de la referida situación de desocupación efectiva, interpuso nueva demanda de tutela de los derechos fundamentales a la no discriminación por razón de género, y a la indemnidad, en relación con la cual se dictó sentencia por el **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1199/2014 de 17 Feb. 2014**.

Dicha sentencia, previa desestimación de la demanda por sentencia del Juzgado de lo Social 28 de Barcelona, revocó la misma y calificó la situación de desocupación efectiva impuesta a la trabajadora como discriminatoria por razón de sexo, y así misma vulneradora del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de la indemnidad, *cuando no le ha dado ocupación efectiva y ha truncado unas legítimas expectativas a desarrollar una suerte de “carrera profesional en el extranjero”*, dando visibilidad por tanto a dicha razonable expectativa de progresión profesional de la trabajadora, truncada de manera sobrevenida por una empresa que no quiso aceptar dicha progresión profesional en el seno de la misma en relación con una trabajadora que interrumpió su trabajo en el extranjero como consecuencia de su estado de embarazo y que planteó una previa demanda frente a la empresa solicitando su vuelta a la situación de expatriación en Irlanda del Norte.

2. Enfermedad como causa de impatriación o despido

El actual marco legislativo español, encuentra su más reciente desarrollo anti discriminatorio a partir de la **Ley 15/2022, de 12 de Julio**, la cual, a su vez, desarrolla el derecho a

un trato igualitario, recogido como derecho fundamental en **el art. 14 de la Constitución Española** y como principio que debe regir en el funcionamiento de los poderes públicos **ex art. 9.2 CE**, y como necesario elemento a considerar en la defensa de la dignidad del individuo, del orden político y de la paz social, **ex art. 10 CE**.

Dicha norma amplifica el impacto social y jurídico de la pauta antidiscriminatoria, con la clara intención de dotar de eficacia social a dicho principio constitucional, recogiendo en su ámbito aplicativo, una tipología de supuestos discriminatorios hasta ahora no abordados legislativamente, generando en dicho sentido, un nuevo escenario jurídico en términos de lucha contra la discriminación que claramente amplía el elenco de situaciones personales a considerar como posibles focos o formas de discriminación.

Más concretamente, en cuanto a dichas nuevas **tipologías de discriminación por su origen**, la Ley 15/2022, aborda las que se produzcan en relación con la **orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos**⁵, entrando de dicho modo, entre otras novedades, en la **discriminación por enfermedad** tan *denostada* doctrinalmente⁶.

En definitiva, ante dicho nuevo escenario legislativo, situaciones de impatriación, interrupción de carrera profesional como persona expatriada, o despido, asociadas al estado de enfermedad, son abordables como vulneradoras del derecho fundamental de la persona trabajadora a un trato igualitario, que en este caso sería por razón de enfermedad o condición de salud.

No obstante lo anterior, pese a que, como he señalado, la legislación protectora de dicha tipología discriminatoria es relativamente novedosa, y solo es aplicable a supuestos que hayan surgido a partir de su entrada en vigor, esto es, a partir del 12/07/2022, no es ni mucho menos novedosa la interrelación causa-efecto entre medidas empresariales extintivas de la relación laboral o penalizadoras de otra índole, surgidas como consecuencia del estado de enfermedad o condición de salud de la persona trabajadora en el transcurso del contrato de trabajo, o conocidas por la empresa con posterioridad a la contratación, siendo detectable e incluso previsibles las consecuencias negativas que para la persona trabajadora expatriada puede comportar un eventual cambio en su estado de salud durante la expatriación, en cuanto al mantenimiento de la misma y la posterior asignación de nuevos destinos de expatriación.

En dicho sentido, dado que no hemos tenido tiempo material de que la Sala de lo Social de Tribunal Supremo se pronuncie en un caso de discriminación por enfermedad o estado de salud en situación de expatriación, pondré como ejemplo del debido tratamiento jurídico correspondiente a estados de enfermedad o condición de salud la **sentencia**

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

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

dictada por el **Juzgado de lo Social núm. 2 de Burgos, Sentencia 204/2023 de 4 May. 2023, autos 847/2022**, que aborda dicha tipología discriminatoria, y no obstante no contener el elemento de extranjería sí en definitiva es extrapolable a cualquier situación discriminatoria con el mismo origen, en situación de expatriación.

A partir de dicha sentencia se analizó en un supuesto de despido, la conexión de la decisión extintiva con el estado de enfermedad de la trabajadora, la cual había sido contratada dos años antes del despido, viendo extinguido su contrato de trabajo por despido de 24/10/2022, que la empresa relacionó con causas objetivas de índole organizativo y de producción, y que vino precedido de dos bajas por incapacidad temporal mantenidas durante los periodos 11/07/2022 a 15/07/2022 y 19/07/2022 a 20/09/2022, acordando con la empresa el disfrute del periodo vacacional para el año 2022, a partir de la fecha de alta y hasta el 24/10/2022, fecha esta última en la que es despedida.

El Juzgado de lo Social en este caso, entiende aplicable la ley 15/2022, y entiende la existencia de conexión causal entre el estado de enfermedad transitoria y el despido, por lo que califica el mismo como nulo por resultar vulnerador del derecho fundamental de la trabajadora a un trato igualitario en conexión con el estado de enfermedad de ésta.

Resulta previsible, por tanto, que podamos encontrar posterior doctrina judicial que, detectando el referido nexo causal, bloquee estados de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud, lo que habrá de ser tomado en consideración en el contexto de la expatriación.

3. Diversas formas de vulneración de derechos fundamentales en el contexto de la expatriación: interrupción de la carrera profesional, acoso, desocupación efectiva, distintas represalias por el inicio de reclamaciones, modificaciones de condiciones contractuales, despido, etc.

En el este último apartado, trataré las tipologías de actos vulneradores de derechos fundamentales en el contexto de la expatriación de un modo genérico, dado que la diversidad de dichas formas siempre aboca al mismo resultado, cual es la vulneración de un derecho fundamental, por lo que independientemente de que pueden ser así mismo diversos los derechos fundamentales afectados, dado que dicho ataque es siempre grave y violento y su detección judicial siempre ha de venir acompañada de la anulación plena de sus efectos en el contrato de trabajo, así como del resarcimiento económico del daño, considero posible unificar dicha diversidad en términos de la sistematización de su estudio relativo a situaciones de expatriación, y tratar en este mismo epígrafe, ejemplos conocidos por los tribunales en dicho contexto específico.

Como primer ejemplo dentro de dicha diversidad, resulta interesante recordar la sentencia dictada por el **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 260/2023 de 13 Mar. 2023**, en procedimiento de petición de extinción de la relación laboral a instancia de la persona trabajadora con posterioridad al periodo de expatriación, dada la imposición de traslados y diversas modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en las que no se respetaba por parte de la empresa, el

procedimiento recogido para ello por el art. 41 ET, y a partir de las cuales se incurría en vulneración del derecho de la trabajadora a la tutela judicial efectiva, dadas las previas reclamaciones articuladas por ésta frente a la empresa.

Así mismo, la **sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 3220/2017 de 8 nov. 2017**, aborda en un supuesto de despido una vulneración del derecho fundamental a la indemnidad determinada primero por la finalización del acuerdo de expatriación, -que trajo causa de demanda interpuesta por el trabajador frente a una minoración del plus de expatriación-, sin que hubiese terminado la obra en la que el trabajador estaba destinado en Israel como ingeniero, y el posterior despido de éste, previa situación de desocupación efectiva en España, calificando dicho despido como nulo y utilizando como salario a efectos del cálculo de los salarios de tramitación, la totalidad salarial percibida con anterioridad a que diese su inicio la situación de vulneración de derechos fundamentales que culminó con el despido, esto es el salario que el trabajador vino percibiendo en la situación de expatriación con anterioridad a la minoración sobrevenida por parte de la empresa del plus de expatriación, siendo modulado dicho criterio en cuando a la determinación del salario a efectos indemnizatorios, a partir de la **sentencia dictada del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 63/2019 de 29 ene. 2019**, ya que en un supuesto de terminación voluntaria de la expatriación, matiza la aplicación del salario correspondiente al periodo de expatriación, a la parte proporcional del tiempo de percepción del mismo a lo largo del año anterior al despido producido cuatro meses después de la impatriación voluntaria.

Como una forma más de vulneración de derechos fundamentales, así mismo debemos tomar en consideración la involución que pudiera voluntariamente imponerse a la persona trabajadora paralizándolo el **desarrollo de su carrera profesional en el extranjero** dentro de los diversos proyectos que la empresa pueda mantener vigentes, como forma de castigo o represalia por determinados actos legítimos de ésta frente a la empresa o como consecuencia de circunstancias personales que afecten a la misma de manera sobrevenida, habiendo tratado ya este concepto en el punto III.1.3, en relación con una vulneración de los derechos de una trabajadora a la igualdad por razón de sexo y a la tutela judicial efectiva, citando la sentencia dictada por el **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1199/2014 de 17 Feb. 2014**, en la que se **determina dicha interrupción sobrevenida de la carrera profesional en el extranjero de la persona trabajadora como forma de ataque hacia la misma: cuando no le ha dado ocupación efectiva y ha truncado unas legítimas expectativas a desarrollar una suerte de “carrera profesional en el extranjero”**.

V. CONCLUSIONES

El contexto de la expatriación ofrece un elemento seguro: la lejanía.

Ahora bien, asumida la lejanía geográfica, lo que no habrá de asumirse es el alejamiento de los derechos que la persona trabajadora ostenta en España, como lugar de origen.

Por tanto, ante situaciones de abuso de los derechos de las personas trabajadoras expatriadas, éstas han de invocar la defensa de éstos, sin atender frontera alguna.

ARTÍCULOS

Derrubio funcional por acumulacion de funciones

Segunda parte¹

Francisco Alemán Paez

Catedrático en Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba

IV. DERRUBIO FUNCIONAL, ADICIÓN DE TAREAS SIN COBERTURA DE PUESTOS Y RESPONSABILIDADES DERIVADAS

Según avanzamos, el fallo condenatorio por sobrecarga laboral resulta coherente con el cuadro de incumplimientos hechos por una entidad pública y los bienes jurídicos lesionados. El relato fáctico describe varias situaciones abusivas -e incluso hostiles- materializadas por la corporación, y, dentro de ello, cargos con responsabilidad actuando en nombre y representación de la misma, son suficientemente constitutivas de reproche jurídico. Anudan una sucesión de inacciones públicas e incumplimientos organizacionales manifiestos cuya trabazón violentan la deuda de seguridad que atañe a los empleadores públicos y privados. La transgresión de tales reglas ordenancistas, estructurales, organizativas y preventivas, se convierten en factores activadores de riesgos psicosociales, que finalmente resultan materializados con producción lesiva de daño (bajas por estrés laboral e IT).

Esta secuencia activa el régimen de responsabilidades, prescritas al máximo nivel en la Constitución (art. 9.3 y 121 CE) y desarrolladas en la legalidad ordinaria (v.gr. arts. 32, 34 y 36 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; o sobre todo el alambicado art. 67 de la LPACAP 39/2015). La circularidad descrita y las fundamentaciones hilvanadas en la sentencia dan fuste al fallo condenatorio, ahora bien, cabe

1. Puedes acceder a la primera parte de este artículo en el número 261 de nuestra Revista Jurisdicción Social del pasado mes de diciembre: <https://www.juecesdemocracia.es/2024/12/05/revista-jurisdiccion-social-261-diciembre-2024/>

hipostasiar tesis discrepantes, máxime con los “deslizamientos” insertos en el régimen de la responsabilidad patrimonial administrativa. La sentencia ha sido recurrida ante el TSJ autonómico, y aunque el alcalde de la corporación no quiso hacer valoraciones cuando salió la noticia a la palestra, dejó entrever que el nudo gordiano orbita la indemnización decretada por daños y perjuicios (149.858,34 euros) dando por descontado que el TSJ corregirá al órgano a quo. Llegados a este punto, puntualizaremos los ejes centrales litigiosos, con las valoraciones concomitantes.

1. Premisa a: derrubio funcional. Acotación material y teórica

1. La primera puntualización resulta obligada pues centraliza el nudo del litigio. Este hunde sus raíces en deficiencias flagrantes de previsión y gestión de un ente público respecto de la composición de un staff cualificado y especializado (tres plazas de letrado) con vacíos funcionales manifiestos en la correcta cobertura de una RPT. Tales distorsiones operativas trazan un nexo de causalidad entre un cuadro de riesgos psicosociales potenciales y su producción material. O sea, y respectivamente, entre un cúmulo de anomalías previas, provenientes de actos elusivos, extramuros de una actuación diligente y razonable de los gestores públicos, frente a los resultados lesivos producidos por estas inacciones en la salud laboral. Esta misma relación de causalidad entre el hecho antijurídico y los daños resultantes ampara el factor resarcitorio, cuyo título ampara la incoación de una demanda indemnizatoria y el reconocimiento del perjuicio.

Cabe asimismo describir la relación de causalidad en sentido inverso. El letrado en cuestión no tenía deber jurídico alguno de soportar los fallos de previsión organizativa producidos en la cobertura de plazas, menos aún las reversiones lesivas de dichas inacciones en su puesto. Pensemos que incluso la cobertura de tales puestos con plazas interinas, medida galvanizada en el conjunto de la Estatalidad, provoca crasas disfuncionalidades en la dinámica de cualquier staff jurídico. Aparte de colmar los procesos de adaptación, nada sencillos ni expeditivos en una administración pública, la procrastinación de plazas de letrado en plantilla previstas en la RPT es una enorme anomalía. Además de acrecer los desajustes en el funcionamiento de un servicio de asesoría jurídica, la dilatación de dichas coberturas produce privaciones de expectativas, o, como señala la jurisprudencia, “pérdidas de oportunidad”² que, con la prolongación irrazonable de las vacantes, dan carta de naturaleza al ilícito jurídico a la luz de los resultados lesivos (bajas), como por otra parte confirma el devenir de los acontecimientos en un arco de cuatro años. Los fallos en la gestión ordenancista de los recursos humanos de un ente administrativo no pueden extrapolarse al trabajo normal de un empleado público, ni este debe soportar un surplus de carga laboral por dichas imprevisiones políticas. Menos aún la llevanza de todos los litigios en sede procesal, ni la condensación funcionalista de las responsabilidades jurídicas y el entero rol de la asesoría en su sola persona.

Condensar un cuadro de responsabilidades distribuidas ex RPT entre varias plazas, junto a la adición acumulativa de dichos cometidos en un trabajador, normalizando dichas

2. STS. de 7 de septiembre de 2005 (Cass. 1304/01 FJ 2º)

situaciones cual hechos consumados, entrañan un “*derrubio del estatuto funcional*” del mismo, y, por ende, un incumplimiento de las facultades directivas del empleador. La densificación de los contenidos prestacionales opera en sendas dimensiones, cuantitativa y cualitativamente, saturando la carga laboral del empleado público. Desde este aspecto, la sentencia construye una exégesis pionera en la concepción funcionalista del trabajo, y abre importantes ventanas de oportunidad teórica y práctica. Al refrendar el concepto de “*sobrecarga laboral*” levanta un muro de contención frente a los “derrubios” que de continuo acontecen en las cadenas de trabajo y la asignación de funciones en el sector público y empresarial. Más en concreto, el derrubio operado en el estatuto de un servidor público constituye una medida ilegítima y antijurídica, por acción y por omisión. Su nudo gordiano orbita la “pasividad” del ente público y la “actitud omisiva” del mismo, cuyas conductas subraya la sentencia (FJ. 6). En vez de proceder a una correcta cobertura de las plazas de letrado, el ayuntamiento decide aplicar la acción más sencilla y mediata: asignar los contenidos prestacionales al abogado titular del consistorio.

2. Como sabemos, en el DTSS la ley estatuye unas reglas que propenden equilibrar los desajustes funcionales en la ordenación técnica y práctica del trabajo. La arquitectura de dicha normatividad traza un puente entre varias categorías jurídicas, cuya trabazón viene a ser la fórmula compromisoria de un asunto casuístico y reticular, como los sistemas de encuadramiento, cuyas pormenorizaciones escapan con creces de la abstracción de la ley. Esas reglas principian en la obligación de cumplir las obligaciones del puesto y las órdenes empresariales realizadas en el ejercicio regular de las facultades directivas [art. 5 b) y c) ET]. Luego, la norma anuda los aspectos estáticos o formales del encuadramiento (sistema de clasificación ex art. 22 ET) con los aspectos dinámicos (movilidad funcional ex art. 39), cerrándose dicha dupla con un doble haz de dispositivos de refuerzo: con un primer bloque garantista frente a los excesos de las facultades organizativas empresariales [art. 41.1.f) ET, art. 50.1.a y c ET] y mecanismos de reacción directiva y sancionadora [art. 54. b) o e) ET]. Clasificación y movilidad son categorías de doble faz y obligada complementación institucional, no en vano, despliegan sinergias que se retroalimentan bi-direccionalmente. Así las cosas, la ordenación práctica del trabajo y los efectos de dicha gestión de los recursos humanos parte de la presunción que las discordancias entre la clasificación formal y material, aunque tengan cobertura en el poder directivo y organizativo, están condicionadas a unas reglas definidas por la ley y modeladas por la autonomía individual y colectiva (“*ius variandi*” ascendente o descendente). La lógica Estatutaria gira alrededor de un plexo hermenéutico y operativo: las contingencias organizativas, y su atención en términos de recursos humanos, encuentran causa en situaciones excepcionales. O lo que es igual, las exigencias coyunturales, que llevan a reajustar la ordenación funcional del trabajo y los contenidos de los puestos, resultan transitorias, sin erigirse en regla ni en normalización. Con esto destacamos otra idea: los problemas derivados del encuadramiento (reitero sus dos dimensiones: clasificación / movilidad funcional) dependen de la manera como se co-honesten ambos anclajes. Una ordenación formal deficiente de la clasificación es un presupuesto -“*ex ante*”- que, de seguro, fuerza -“*ex post*”- los dispositivos relacionados con la movilidad del factor trabajo. “*Mutatis mutandis*”, un ejercicio anacrónico de las potestades modificativas o un uso autoritario de las categorías clasificatorias también revierten efectos negativos, sistémicamente considerados, en el desenvolvimiento del contenido prestacional, y, por ende, en el rendimiento individual del trabajador y la ordenación colectiva del trabajo.

El recordatorio, cuya temática ha recibido atención doctrinal³, no es ocioso pues arroja luces comparativas. Las RPT acotan los deberes de los empleados públicos desglosando los puestos en factores valorativos (tareas, condiciones, normas, cualificaciones, etc) y estos elementos permiten agrupar selectivamente grupos de plazas semejantes y aplicar además puntajes ordenadores de las políticas retributivas. Ahora bien, las evaluaciones no tienen en cuenta la calidad relativa de cada ejecutoria en el puesto. Y además, dejan en el aire las “planificaciones de contingencia”⁴, lo que, de ser así, impide dar respuestas ágiles a los “vacíos funcionales” producibles en el devenir organizativo. Estos elementos explican que muchas medidas adoptables, cuando acontecen materialmente las contingencias de personal (v.gr. licencia por asuntos propios, IT, etc), presenten un recorrido transferencial, esto es, asignándose las funciones de los puestos vacantes a los perfiles, digamos, próximos, colindantes o equivalentes. Sea como fuere, seguimos hablando de medidas transitorias, de suerte que, de prolongarse los vacíos funcionales en la organización, impera cubrirlos con los correspondientes ajustes operativos, sin recurrir a un régimen de re-asignaciones acumulativas con el puesto de trabajo más parejo o afín⁵.

En nuestro caso, el derrubio en la asignación de las responsabilidades de letrado desbordó toda lógica ordenancista de los recursos humanos y de la gestión pública estratégica. La adición de los contenidos prestacionales de las plazas vacantes en el estatuto de un empleado público fue la opción más cómoda pese a ser contraproducente, pues se aprovecharon las ventajas comparativas de los puestos densificando el de referencia. Llegados a este punto la causación es prístina: la hipertrofia funcional transmuta en sobrecarga laboral, que, por resultar “desmedida” e “insostenible” (FJ. 6), acaba materializando el riesgo psicosocial en daño psíquico. Los contra-argumentos aducidos corporativamente resultan espurios e inanes. Es irónico aducir que el letrado asintió hacer todas las tareas acumuladamente, asunto además negado por él en la vista del juicio y advertido en su día a los responsables del ayuntamiento. Pero mucha más espuria resulta la contención cicatera de los puestos vacantes en dicha corporación cuanto esta seguía la práctica (“path dependence”) de externalizar los asuntos litigiosos a un despacho de abogados.

Los argumentos expuestos avalan el concepto “*derrubio*” para describir tales situaciones y rubricarlas teóricamente. La dogmática de la movilidad interna tiene un cuadro conceptual escueto pues, en puridad, pivota sobre seis rúbricas: movilidad funcional, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ius variandi ascendente y descendente, vaciamiento de funciones y retrogradación profesional, así como las figuras de la polivalencia y la equivalencia. Esta categoría, precisamente, daba cobertura a

3. Vid. RODRIGUEZ ESCANCIANO S. “La realización de funciones de superior categoría en el sector público durante largos períodos de tiempo no conlleva el reconocimiento de la pertinente clasificación profesional”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº4, 2024; ALEMÁN PÁEZ, F. “Clasificación y movilidad funcional: relaciones estructurales y problemas aplicativos”, *Lex Social* Vol. 14, nº 1, 2024; “*El encuadramiento profesional*”, MTSS, Madrid, 1995; MONTOYA MEDINA D. “*Relaciones de trabajo en el Sector Público*”, Ed. Aranzadi La Ley”, Madrid, 2024; ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. “*La clasificación profesional del trabajador*”, Mergablum, Sevilla, 2002; CUENCA ALARCÓN, M. “*La determinación de la prestación de trabajo. Clasificación profesional y trabajo convenido*”, CES, 2006.

4. Vid. OLMEDA GOMEZ JA “Ciencia de la administración...”, op, cit, pp. 446-63.

5. El fallo del juzgador de instancia colaciona numerosas sentencias confirmatorias del defectuoso funcionamiento de la administración autonómica de referencia, cuyos litigios han derivado indemnizaciones por responsabilidad patrimonial de la administración, así: SSTSJ Castilla y León 226/2003, de 19 de diciembre, 437/2005, de 11 de octubre, 220/2021, de 22 de octubre (FJ nº 2).

las acumulaciones prestacionales operadas en un plano de horizontalidad funcional, y aunque el legislador abrogó dicho concepto en la reforma del 2012, sigue teniendo un espacio propio como canon hermenéutico y en la negociación colectiva⁶. Con todo, de haberse sustanciado el litigio ante los tribunales del orden social, no tendría encaje en los parámetros hermenéuticos ni operativos de la equivalencia. La adición funcionalista del puesto de letrado saturó en extensión e intensidad los contenidos obligaciones. Hipertrofió la carga laboral del empleado público y desbordó ampliamente (“derrubio”) sus capacidades de intervención con resultados lesivos en su salud.

La noción que metaforizamos para este análisis adquiere sustantividad en el universo conceptual de la ciencia geológica, y a mi modo de ver sirve para cualificar estas situaciones de hipertrofia funcionalista. Como locución verbal (derrubiar) infiere un cuadro de exigencias prestacionales que desbordan unos estándares básicos de afrontamiento, de manera que la acumulación sucesiva de tareas tensa a tal extremo los parámetros de normalidad que impiden un abordaje responsable de los cometidos del puesto. Asimismo, el sustantivo (derrubio) describe proyectivamente un resultado (saturación funcionalista) cuya entidad revierte negativamente en el puesto de referencia y en la persona que lo ocupe. Aplicando este régimen nocional al litigio que nos ocupa, este enhebra una sucesión de “sedimentos funcionales” acumulados en un mismo sustrato deudor (dupla: puesto(s) / prestaciones obligacionales) empero provenientes de unidades laborales no cubiertas y desatendidas corporativamente (plazas vacantes). La condensación funcional y locativa resuelta organizativamente derrubia la carga de trabajo mucho más allá de unos parámetros elementales de rendimiento, con resultados lesivos y dañinos para las personas que desempeñan los cometidos de dichas plazas.

2. Premisa b: el plexo: riesgo psicosocial/ sobrecarga laboral/ incumplimiento prevencionista

1. El segundo eje del caso y la sentencia traba el plexo: riesgo, sobrecarga laboral e incumplimiento de las obligaciones prevencionistas. Manejamos, en efecto, un trinomio de categorías cuyas causaciones activan las responsabilidades empleadoras merced a la deuda de seguridad que están obligadas a salvaguardar en sus ecosistemas laborales. La sentencia subsume este trípode en su contenido material, erigiéndolo además en uno de los fustes justificadores de la resolución condenatoria. Para ello anuda argumentalmente la normativa aplicable (LPRL, LEBEP) y la doctrina de varias instancias especializadas en temas preventivos (UE, TC y TS). Según vimos, el epicentro litigioso deviene de una falta de cobertura de varias plazas de letrado y las disfuncionalidades derivadas de dichas imprevisiones organizativas, las cuales saturan la carga laboral del empleado público sin atajarse los riesgos psicosociales producidos por los defectos de cobertura. El derrubio funcional y las lesiones derivadas en la salud del trabajador encuentran causa en la

6. El otrora art. 22.3 ET señalaba lo siguiente: “Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación”. Con todo, los convenios colectivos siguen recogiendo un amplio mapa nocional al referirse a dicha categoría jurídica: no solo con su conceptualización expresa, sino barajando expresiones sinónimas, tales como de tareas “compatibles”, “similares”, “secundarias”, “anexas”, “adyacentes”, “análogas”, o “accesorias”.

conversión del estrés en distrés; o como apunta la sentencia, en el hecho de soportar “concretos padecimientos físicos o psicológicos” (FJ. 7).

El hecho antijurídico, según apostilla el órgano judicial, hunde sus raíces en el derecho individual de los servidores públicos de recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y en la vulneración de dicho estatus garantista. Según decreta la sentencia, hubo un incumplimiento de los prescriptores generales (arts. 4, 14 y 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL) y particulares (art. 14 RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, EBEP). A tal efecto colaciona sendas categorías conceptuales de la LPRL: las nociones de prevención y riesgo laboral, de manera que, si el primer concepto integra el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad empresarial a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, estos resultan definidos como posibilidades potenciales de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del mismo.

El órgano judicial confiere una mayor compacidad fundamentadora a su resolución integrando en ella sendas construcciones de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y la doctrina judicial más autorizada. Del primer organismo recaba la noción de *riesgo psicosocial*. Esta contingencia surge “de una mala concepción, organización y gestión del trabajo”, e integra materialmente “*aquellas condiciones que conllevan cargas de trabajo excesivas*”. Los trabajadores públicos y privados sufren estrés “cuando las exigencias generales de su trabajo son excesivas y superiores a su capacidad para hacerles frente”. Entre los síntomas de dichas contingencias están los problemas de salud mental, que integran: “el agotamiento, la ansiedad, la depresión e incluso las intenciones suicidas” (patrones autolíticos). Es más, cuando se prolongan tales situaciones de estrés, los trabajadores “pueden desarrollar graves problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos”⁷. Cerrando la cuadratura argumental, y refrendando la transversalidad de los bienes jurídicos protegidos, la resolución recaba la doctrina del TC y del TS. La dogmática de ambas instancias traba un régimen de conexiones entre la protección de la salud y la integridad física, de suerte que en ciertos casos se vulnera el derecho fundamental “cuando existe un peligro grave y cierto, o un efectivo daño a la salud”⁸. Las relaciones directas entre la salud y la integridad física infieren una vulneración del art. 15 CE con el hecho de generar un riesgo grave para la salud de los trabajadores omitiéndose las obligaciones de protección y prevención que atañen al empleador⁹. Expuesto de otro modo. Las garantías prevencionistas no requieren que el riesgo se materialice en un daño efectivo, basta la existencia de un peligro o riesgo grave y cierto en la salud para entender vulnerado el derecho fundamental a la integridad física¹⁰.

2. Los anclajes fundamentadores de la sentencia tienen una lógica incontestable, no solo por razones de justicia material sino desde una proyección hermenéutica de sus códi-

7. AESST: “Psicosocial risks and workers health” (26/01/2022), “work-related stress: nature and management” (26/01/2015). La doctrina más autorizada lleva tiempo evidenciando la deuda de seguridad preventiva y la asignatura pendiente de los riesgos psicosociales; por todos, vid. RIVAS VALLEJO P., “La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial”, Ed. Comares, Granada, 2009.

8. STC 118/2019, de 16 de octubre.

9. STS (sala 4ª) de 17 de febrero de 2021 (rec nº 129/2020).

10. Ibidem.

gos. Aparte de la plena aplicación de tales argumentos al caso, el fallo levanta un muro de contención frente a las derivadas de la carga -mental/ digital- de trabajo, avizorando a la vez un cuadro de advertencias propedéuticas y disuasorias. Sigue la línea que por otra parte propendiera el Constituyente (art. 40.2 CE) y el legislador respecto del afianzamiento de una verdadera “cultura preventiva” (Exp. de Mots. Ley 31/1995, punto 3). Según refrenda este texto, la protección de los trabajadores frente a los riesgos requiere actuaciones que trascienden del “mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales, menos aún, “la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas” (punto 4).

Una correcta planificación prevencionista, dados los bienes jurídicos en juego, requiere además un canon más ambicioso: el principio de precaución. Nuestro heurístico representa un salto cualitativo en la nomogénesis prevencionista pues conmina una actitud pro-activa a los actores con responsabilidad en dicha materia desde otros parámetros referenciales. Presupone identificar y evaluar los efectos potencialmente peligrosos del trabajo desde la perspectiva del daño ambiental y aunque no haya una certeza fehaciente en sus posibilidades de acaecimiento. Se diferencia del principio de prevención clásico porque impele adoptar medidas que reduzcan la posibilidad de sufrir un daño grave pese a no haber una base absolutamente fehaciente de que acaezca. El canon de precaución o de cautela exige la toma de medidas de protección antes de que se produzca el deterioro real del medio ambiente. Opera ante la amenaza a la salud o al medio ecológico y desde la falta de certeza exacta de sus causas y efectos, y avanza la prevención porque exige adoptar medidas que reduzcan la posibilidad de sufrir un daño ambiental grave pese a no tener certidumbre del mismo¹¹. Los cánones prevencionistas, por otra parte, no quedan laminados en el del mapa de riesgos de los planes de prevención, antes bien, conminan evaluaciones periódicas a medida que se alteran las circunstancias materiales y modulan los ecosistemas de trabajo en aras de una ordenación coherente y globalizadora de políticas afectantes a la salud (Exp. Mots, LPRL punto 4).

A mi modo de ver, estos ejes fundantes de la acción preventiva fueron descuidados absolutamente por el ayuntamiento. No es baladí que la sentencia plasme “obiter dicta” la problemática del desfase estructural entre los “*inputs de servicio*” demandados funcionalmente a las empresas y el sector público y los “*out-puts de respuesta*” en términos de recursos humanos. Hoy por hoy esas respuestas, en general, se antojan insuficientes. El hecho de ser sujetos y objetos de los cambios transformacionales en curso impide apreciar las auténticas magnitudes del “rodillo digitalizador”, con la fatal derivada de rebajar tales dislocaciones por un efecto gregario de normalización comparativa.

Aparte de los problemas de dislocación funcional en el staff de letrados, el trasfondo del litigio actualiza una fenomenología especialmente problemática: la densificación exponencial de un vasto jaez de gestiones digitales impuestas con calzador por los “*Leviatanes de la Estatalidad*”. Los cambios sistémicos producidos desde la otrora “manualización” del trabajo (primera revolución industrial) hasta la “intelectualización” del mismo (revoluciones en curso) no son apreciados en sus auténticas magnitudes. Una vez diluida la valencia del esfuerzo físico en los intersticios de la automatización, del imperio algorítmico y el

11. Vid. MONEREO PÉREZ JL y RIVAS VALLEJO P., “*Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*”, Ed. Comares, Granada, 2010, p. 78

trabajo en plataformas, es fácil sesgar las tremendas gravedades a las que está expuesto el esfuerzo intelectual y mental y el derrubio de tales cargas. La nube de la cercanía (y comodidad) tecnológica obnubila la facticidad de sus riesgos; dificulta la apreciación de los enormes derrubios de la “descifrabilidad digital”, y reaccionar con contundencia frente a los “riesgos informacionalizados”. Baste un ejemplo para ilustrar tales sesgos y religaciones (o si se quiere, los mecanismos subyacentes de oculto dominio político). Así, mientras el art. 15 LPRL conmina al empleador a aplicar medidas adaptativas del trabajo a la persona “con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo” (patrones fordistas), el art. 88 de la LOPDPDD 3/2018, de 5 de diciembre, religa al empleador la elaboración de las políticas internas de desconexión digital, con la sola recomendación de realizar “acciones de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática” (patrones tecno-globalistas).

Teóricamente la Estatalidad debería capitanear las respuestas contra la sobrecarga (mental) laboral; por el contrario, se erigió en adalid de tales riesgos levantando más la altura de los muros digitales y el grosor maquinal de su gestión, no solo entre los servidores públicos sino en la relación con el ciudadano, explicando con ello el efecto bucle y el derrubio al alza de los expedientes administrativos y la tramitación ordinaria de los mismos en toda la Estatalidad. Tamaña “densificación digitalista” deviene desmesurada en el conjunto de administraciones, y, siguiendo el hilo causal de tales derrubios, todo ello revierte en el contenido de los puestos y el estatuto prestacional de los servidores públicos. La Estatalidad dice combatir la brecha digital empero la amplía sedicentemente. Las bajas por estrés y depresión (causa/ efecto) devienen triplicadas, y, de solicitarse una adecuación de la carga laboral, fundada en los dispositivos del art. 25 LPRL, las respuestas suelen ser procrastinadoras o de silencio administrativo. El derrubio de las obligaciones del letrado del ayuntamiento y las transgresiones concomitantes prevencionistas acontecieron pues doblemente. La corporación obvió las capacidades del trabajador (v.gr. IT sufridas) antes bien, le asignó nuevas responsabilidades, violentando en ese sentido las previsiones del art. 15.2 LPRL. Por si fuera poco, el ayuntamiento minusvalora el cuadro de contingencias incidentes en las personas trabajadoras que sucesivamente ocupaban los puestos de letrado, violentando con ello esta vez las previsiones ordenadoras de la política preventiva, cuyos códigos conminan una evaluación y vigilancia continua de los riesgos atajando dichas contingencias cuando acontecen en la realidad [ex art. 15.1.c) y 16.3 LPRL].

3. El caso que venimos comentando y sus categorizaciones son un excelente caleidoscopio del desfase existente entre la bondad de la norma y la eficacia de sus códigos, con el factor cualificante que tales incumplimientos se producen en el seno de un órgano público y -para colmo- de unos servicios jurídicos. El incorrecto desenvolvimiento del proceso de constitucionalización territorial del poder ahonda un hiato estructural entre los déficits de personal y los puestos necesarios para atender los servicios públicos a fuer de densificar los estatutos prestacionales de los trabajadores que los ocupan, y, desde esta pauta, los ayuntamientos ilustran con prístina evidencia ese desequilibrio orgánico y el juego de influencias de la arena partidista.

Como digo, es verosímil que la corporación leonesa trasparenca esa distorsión entre las exigencias incrementales de atender el mapa de servicios municipales y el decremento de las plantillas. La naturaleza sistémica corporativa catapulta un vasto proceso de “generatividad gestional” que, mutatis mutandis, complejiza exponencialmente las dimensiones de los asuntos litigiosos; y en ese aspecto, huelga decir que tamaña densificación co-ges-

tional revierte sus efectos en el abordaje interno de los asuntos administrativos, que, por irradiación, produce situaciones de colapso en cualquier servicio jurídico, saturando la carga laboral de los letrados con reversiones negativas subsiguientes en la salud. La “elefantiosis” del funcionamiento jurisdicente, antes mentada, acrece la magnitud de los expedientes judiciales tanto como la complejidad técnica de los mismos. Son aspectos sincréticos en sociedades complejas que, por ser de tal guisa, traducen tales cualificaciones en sus sistemas normativos y en la configuración de sus ordenamientos. A la luz de ello, la composición de un equipo de recursos humanos difícilmente colmata tamañas dificultades técnico-jurídicas en necesidades de personal. Un aumento incremental de tales exigencias de servicio público (“inputs”) requiere más plazas de abogados, o, como poco, una estabilidad básica de los puestos existentes. Pensemos que la densificación actuarial de la entera Estatalidad irradia “mutatis mutandis” una “elefantiosis gestio-nal-administrativa”: unas veces con intensificaciones en el formalismo de los requisitos burocráticos, y otras veces con un exceso de celo interno de los negociados, con la derivada común de acrecer el efecto bucle de la gestión, efecto que, se quiera o no, vuelve a retroalimentar circularmente la entidad de los asuntos litigiosos encomendables a un servicio jurídico corporativo.

El trabajo en red impuso sus formatos desde hace dos décadas, y, de consuno a ello, dilató expansivamente las condiciones funcionales de los puestos en clave tecnológica. Las TIC y el correo electrónico llevan tiempo normalizados en nuestras prácticas diarias sin depararse empero en un dato: consumen grandes cantidades de (nuestro) tiempo; y por ende, “*fagocitan energía cognitiva*”. La com-presión realizadora de las prestaciones digitales, cuya centralidad es seminal para el tecno-globalismo, expande a la vez los pasos necesarios para su afrontamiento, cuando además los abordajes realizadores de las tareas se retroalimentan en extensión (volumen de asuntos atendibles y gestionables) e intensidad (urgencia en su resolución). La digitalización multiplica, divide e irradia los contenidos funcionales (dimensión cualitativa) y el conjunto de tareas atendibles (dimensión cuantitativa) sin depararse en el crecimiento exponencial de los niveles atenciona-les y estrés que requiere atender tamaños requerimientos. Estos transitan un sinfín de “filtros previos” de desbroce intelectual que, por ende, acrecen la carga mental laboral. Como derivada, tales inercias allanan procesos inmersivos y de aislamiento sociolaboral, erigiéndose en espoletas activadoras de enfermedades psicosociales. No en vano, es-polean un riesgo reticular: *la fatiga informática*, riesgo, esto es, inserto en los conceptos de esfuerzo cognitivo y carga mental.

Desde la óptica preventiva, el nudo gordiano del trabajo digital orbita estos conceptos matrices. Son muchas las disciplinas que arrojan luz para medir tales indicadores; de he-cho, la psicología, la sociología y la ergonomía tienen técnicas evaluadoras de contrastada solvencia empírica, y esta última cuanta con una batería de herramientas cuya operacio-nalización ofrecen datos contrastados y cuantificables de los ecosistemas laborales, los factores de estrés y los escalamientos de los conflictos. El dilema sin embargo nos lleva a la aplicación objetiva y efectiva de tales dispositivos, máxime si las empresas escudan su praxis o, sobre todo, cuando las administraciones orillan el reconocimiento del “riesgo psicosocial”, ora por omisión (procrastinación) y acción (remoción material del mismo). El trabajo inmaterial deviene dominante en el conjunto de la actividad administrativa y en gran parte de las actividades de producción, pero la derivada plantea la dificultad de delimitar mediciones correctas de la productividad y el rendimiento individual; máxime cuando dichos factores valorativos se irradian sistémicamente.

Ilustraré el aserto con un sector colindante al caso, cuyo ministerio lleva impulsando plausibles iniciativas evaluadoras de la carga mental laboral. Me refiero al CGPJ, cuyo órgano ha avanzado en el desbroce del concepto al hilo de la labor de los jueces y tribunales. Para ello desglosa tal indicador en distintas variables, fundamentalmente tres. La primera atiende a la carga de trabajo del órgano judicial, definida como “carga de “entrada”, y la vincula con el número de asuntos que un órgano puede tramitar y resolver en un año. La segunda variable de medición atiende a la dedicación de los jueces y magistrados; viene a ser definida como asuntos “de salida”, con la derivada que no es del órgano judicial sino del juez en cuestión, y su indicador mide el número de autos y sentencias pronunciadas. A su vez, estas fórmulas medidoras del trabajo judicial se dividen en tres segmentos: el central atiende a una carga de trabajo “razonable”, y su indicador mide la cantidad de trabajo que puede asumir un juez de forma ordinaria y habitual realizando su trabajo diario. Así, si el trabajo que no llega a ese “módulo razonable” puede abrir efectos sancionadores y disciplinarios. Los patrones “razonables” abren los índices de productividad, cuyos plexos permiten estatuir variables por objetivos con sus correspondientes traducciones remunerativas¹².

Lo expuesto hasta ahora reverdece el Criterio N° 104/2021 de la Inspección de Trabajo, referida a los riesgos psicosociales, esto es, un conjunto de hechos, acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y que tienen altas probabilidades de afectar negativamente a la salud de los trabajadores (INSST, 2010). La nota técnica desglosa un cuadro de riesgos psicosociales, muchos de cuyos indicadores aparecen en el caso práctico, y así: aislamiento, relaciones insuficientes, carga excesiva, plazos cortos en el abordaje de los asuntos, sistemas comunicacionales insuficientes, conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, sobrecarga de rol, y, por ende, inadecuado de los puestos¹³. Los riesgos psicosociales no operan de forma independiente, antes bien, suelen concatenarse material y con-causalmente. Los más conocidos son las situaciones de estrés, violencia y acoso laboral, ergo la sobrecarga mental y el derrubio funcional de las exigencias del puesto entran sin ambages bajo la cobertura de dicho paradigma preventivo.

Recientemente, el Ministerio de Trabajo ha publicado sendas encuestas-tipo para la detección de los referidos riesgos. La primera va dirigida a la generalidad de las empresas (“cuestionario: salud mental”) y la segunda a las Pymes (“cuestionario salud y bienestar, mental para Pymes”). Sendos formularios desglosan un amplio cuadro de factores afectantes a la salud mental, y se acompañan de una batería de graduaciones. Debemos presumir la implicación directa de las empresas y administraciones en la detección y detención de dichos factores de contingencia en el conjunto de los puestos, y que los trabajadores y empleados públicos son consultados individualmente en dichas identificaciones. También debemos presumir que los planes de prevención están obli-

12. Ex art. 7 Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora del régimen retributivo de las carreras judicial y fiscal). Las voces más autorizadas, respecto de los indicadores de productividad, consideran que la retribución del juez no debe estar vinculada al pronunciamiento de un mayor o menor número de sentencias, so pena de minorar la calidad fundamentadora de los fallos judiciales y la atención y resolución de los conflictos; sobre este asunto, vid. RODRIGUEZ CASTILLA AJ., “Las cargas de trabajo en la carrera judicial”, Blog “Hay Derecho”, 11 de marzo del 2018.

13. Sobre el alcance del mentado criterio técnico y las resoluciones judiciales atinentes a la obligación empresarial de evaluar los riesgos psicosociales, vid. TRUJILLO PONS F “La fatiga informática en el trabajo. Un riesgo nuevo y emergente: su tratamiento jurídico y preventivo”, Ed. Bomarzo, pp. 104-108.

gados a integrar dichos cuestionarios ex art. 15 LPRL, y que las respuestas obtenidas conminan a las empresas y entidades públicas a intervenir en los ecosistemas laborales, removiendo las condiciones ambientales y factoriales identificadas materialmente en los mismos. Conviene asimismo colacionar la reciente Directiva (UE) 2024/23831) sobre mejora de las condiciones laborales del trabajo en plataformas (DOUE 11-11-2024). Su contenido estatuye un cuadro de medidas para mejorar las condiciones profesionales de dichas fórmulas de laboralidad, independientemente de su lugar de establecimiento o del derecho aplicable, siempre que estén organizadas como tales dentro de la UE. Entre otros avances del texto, consigna una presunción de laboralidad cuando se constaten hechos prestacionales que infieran indicios de dirección y control por parte de la plataforma. La digitalización laboral y la densificación del trabajo está llevando a muchas administraciones a externalizar servicios en remoto, y hay ya sentencias condenatorias que decretan conversiones de fijeza de contrataciones temporales, más allá de las omisiones preventivas que atañen al trabajo deslocalizado previstas en la normativa general (LTAD) y especial de las administraciones públicas¹⁴.

3. Régimen de responsabilidades

Como hemos visto a lo largo de este análisis, el hilo conductor del caso y el fallo condenatorio enhebran un cuadro de inacciones e incumplimientos, daños y responsabilidades cuya causación traslada al ayuntamiento el deber de reparar las lesiones producidas por una deficitaria cobertura de las plazas del servicio jurídico y la concentración de los cometidos prestacionales en un puesto. Tales premisas plantean finalmente dos asuntos, abordados en la sentencia: los fundamentos que avalan la imputación de responsabilidad y el importe económico de la misma; lo que a su vez llevan dos derivadas: las categorías conceptuales que dan cobertura a la indemnización y los parámetros utilizables en su tasación. Estos dilemas coligen el alcance de la responsabilidad patrimonial y el justo resarcimiento de las lesiones sufridas por el servidor público. Su régimen anuda una normatividad compleja y evanescente a la par (arts. 42 y ss de la Ley 40/2015, y art. 55 LBRL 7/1985) y sus categorías han venido siendo perfiladas por la doctrina judicial y administrativista. En ese sentido, y como comprobaremos, el órgano judicial articula un sólido almacén resolutorio integrando apoyaturas doctrinales y judiciales dictadas por los distintos órdenes jurisdicentes.

1. La clave de la responsabilidad patrimonial administrativa encuentra causa en la “situación lesiva generada de forma directa” en una plaza de letrado tras acumular en un puesto las tareas de las otras plazas, y se cualifica por la “pasividad del ayuntamiento” frente a los riesgos psicosociales inherentes a ello, finalmente materializados en daños (FJ. 6). El hecho antijurídico embrida los rasgos típicos de una “*mala administración institucional*”¹⁵, destacando de dicha cualificación fundamentalmente tres elementos: primero, un trato inequitativo de base en la ordenación del trabajo de los letrados; segundo, sendas faltas: de efectividad (inacción frente a un “input” o insumo) y de voluntad en remover

14. Tuvimos ocasión de avanzar la problemática del teletrabajo en el sector público en ALEMÁN PÁEZ F, “El trabajo a distancia en la post-pandemia” (I y II), Revista Jurisdicción Social (JpD) números 230 y 231, 2022.

15. OLMEDA GOMEZ JA., “Ciencia de la administración...”, op, cit, pp. 730-31.

la situación (4 años de procrastinación) pese al riesgo psicosocial generado; y en tercer lugar, el seguimiento de inercias (“path dependence”) que hacen creer a los gestores corporativos la no producción de consecuencias jurídicas.

La antijuridicidad surge de esa mala administración y de su normalización fáctica. Al hecho de yuxtaponerse las responsabilidades de varios puestos en uno, se une la decisión corporativa (acción por omisión) de prolongar el riesgo psicosocial (carga desmedida de trabajo) y de acrecerlo sin hacer nada al efecto. La metáfora que propusimos inicialmente (derrubio) conceptualiza estos elementos factoriales y volitivos. Identifica crípticamente una situación de “desbordamiento deudor”, debida a una excesiva acumulación de tareas y responsabilidades, cuya entidad “desvía” el curso realizador de las prestaciones profesionales. Los tribunales del orden social han abordado estos casos desde el prisma de la movilidad horizontal o descendente, y aplican la acción extintiva del art. 50 ET por “desnaturalizarse” el objeto prestacional contratado¹⁶. Pues bien, los antecedentes del caso orbitan la mentada “desnaturalización” en tanto hipertrofian un puesto con prácticas aditivas, cuya acumulación transmuta “vicios contraproducentes”¹⁷ en la gestión de la cosa pública (deficiente funcionamiento del servicio de asesoría) amén de concatenar una materialización riesgos con resultados lesivos.

Los supuestos de “derrubio funcional” resultan más lábiles cuando el encuadramiento pivota mayormente sobre factores valorativos (iniciativa, autonomía, mando, responsabilidad etc). El peso de estos parámetros clasificatorios traba una relación de proporcionalidad directa con la estimación sociolaboral y económica de cada perfil en la escala jerárquica. De ese modo, la “evanescencia factorial” aumenta a medida que ascendemos en los niveles neurálgicos organizativos, con la paradoja que las taxonomías prestacionales de los RPT suelen intensificarse en las escalas intermedias e inferiores administrativas, más sindicalizadas en estos estratos. Con todo, estas elevaciones de los “débitos factoriales” a escalas más amplias, como el rol de letrado, no quita un ápice al derrubio operado en su puesto yuxtaponiendo las responsabilidades de otras plazas (vacantes). No deja de ser un efecto más de la “des-mesura deudora” que viene produciéndose en todos los sectores laborales. La digitalización e intelectualización del trabajo licuan las dimensiones de espacio y tiempo, de tal manera que los parámetros que hoy resultan no medibles (“des-mesura”) se irradian -licuados- en la gestión del tiempo y en los intersticios del espacio laboral: lo primero, con dilataciones compresivas de la jornada y fórmulas de disponibilidad flexible; y lo segundo, mediante reconversiones multi-ubicuas de un sinfín de celdillas y nódulos ocupacionales bajo dispositivos variopintos de trabajo en remoto y en red.

La sentencia se antoja contundente en estos términos, que además enuclean el eje de la argumentación resolutoria. Recabando pronunciamientos del orden social de la jurisdicción¹⁸, entiende que la acumulación funcionalista va “más allá de lo legalmente exigible

16. Vid. ALEMÁN PÁEZ F., “El encuadramiento profesional”, op, cit, pp. 327-332. Recientemente contamos con un interesante pronunciamiento: la Sentencia de 19 de junio del 2024, proveniente del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (Autos nº 424-24).

17. OLMEDA GÓMEZ JA., “Ciencia de la administración...”, cit, p. 731.

18. SSTSJ Castilla-León de 19 de diciembre de 2003 (nº 226/2003), de 11 de octubre de 2005 (nº 437/2005) o de 22 de octubre de 2021 (nº 220/2021), aportadas por la parte actora.

pues no hay título jurídico que justifique la obligación (de desempeñar) además de las funciones que le son propias las de otro puesto”¹⁹. El instituto de la responsabilidad patrimonial resarcitoria por daños producidos en servidores públicos es inherente al régimen funcional estatutario, e impele a la Estatalidad “que queden indemnes en el ejercicio de sus funciones” (FJ. 5). La asignación de una carga laboral desmedida, acumulando las responsabilidades de varias plazas en un puesto, fue la espoleta activadora del riesgo psicosocial; y ambas cosas son hechos generadores “per se” de daños reales efectivos. La indemnidad de los empleados públicos cuando ejercen sus obligaciones opera desde la vertiente prevencionista y desde el incumplimiento de la deuda de seguridad que compete al Estado con sus servidores públicos. Desde ese plexo hermenéutico-corrector, ningún empleado “debe soportar en su propio patrimonio un daño generado en el seno de la relación específica funcional, siempre que no haya mediado culpa o negligencia por su parte” (ibidem).

La resolución confirma la adecuación de la demanda al instituto de la responsabilidad patrimonial administrativa, y, en ese aspecto, integra los elementos conceptuales de dicha categoría. La relación estatutaria de los servidores públicos con la administración viene definida normativamente, y la reparación de daños deriva de estos códigos regulatorios. Los ámbitos de responsabilidad y de reparación lesiva también operan cuando no hay una regulación específica o, cuanto existiendo esta, no repara los daños integralmente. Esta arquitectura normativa, confeccionada a modo de traje a medida de la Estatalidad, le conmina indemnizar las lesiones siempre que encuentren causa en un funcionamiento normal o anormal de un servicio público²⁰. Estos elementos explican la línea argumental sostenida por la corporación en el expediente administrativo y el acto de juicio. Para que el funcionamiento de un servicio público resulte antijurídico debe analizarse la índole de la actividad administrativa y si responde a unos parámetros racionales, por ello, la clave solutoria del canon de responsabilidad se hace depender de la normalidad o deficiencia en la prestación del servicio público, y, en su caso, si esto último resulta o no imputable al funcionario²¹. La línea de defensa del ayuntamiento reiterará que el letrado asumió voluntariamente la acumulación de funciones. Obviamente era una estrategia prístina, incluso esperable “ex post facto”, no en vano, el asentimiento trasladaría los centros de imputación jurídica. El riesgo psicosocial (sobrecarga laboral) habría sido asumido por el letrado, eximiendo a la corporación de sendas responsabilidades: no solo la patrimonial, sino también la política.

Los antecedentes del caso y su hilo discusivo descartan, sin embargo, tales extremos. Muy por el contrario, fue el ayuntamiento quien desprotegió al servidor público quebrantando su deuda de seguridad, hipertrofiando el puesto de letrado y religando la cobertura de las plazas. Los gestores políticos dieron forma a la responsabilidad patrimonial

19. STSJ Castilla y León 226/2003, de 19 de diciembre (supra cit); el fallo, favorable al servidor público, resolvía un caso de hipertrofia funcional mantenida durante dos años.

20. Recuerda en este punto el órgano juzgador que la doctrina administrativa concibe dicho concepto en sentido amplio, esto es, como “sinónimo de actividad, giro o tráfico, gestión o quehacer administrativo” (punto 5).

21. Los fustes de dicha doctrina judicial están compendiados, entre otras obras, en el estudio de COBO OLVERA T., y COBO PERALTA T. “El procedimiento para la exigencia de responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas”, Bosch, Wolters Kluwer, Madrid, 2019, en espec. pp. 62-73.

administrativa nada más procrastinar las coberturas estables de los otros puestos con su traslación funcionalista al de referencia. Cuando un servicio jurídico opera bajo mínimos, sin solución de continuidad o intermitentemente, esa falta de diligencia actuarial revierte en la corporación los efectos de su propia inacción. Según avanzamos, el encuadramiento laboral y las RPT despliegan unas finalidades ordenadoras, valorativas, clasificadoras, objetivadoras y “uniformistas”; lo cual quiere decir que, por vía negativa, estos fundamentos se quiebran de raíz al incumplirse tales caracteres institucionales. O lo que es igual: cuando la inacción pública proyecta un esquema funcional confuso, asimétrico y des-ordenado, cuando la plantilla y la RPT no trasparecen objetivamente las bases fundamentadoras de dichos anclajes clasificatorios; o en fin, cuando se focalizan en un puesto durante cuatro años las cargas laborales de varias plazas.

La responsabilidad corporativa hunde sus raíces en el incumplimiento de las reglas prevencionistas y la “cejada negligencia (in)actuarial”. Tales dispositivos se activan por acción u omisión, de ahí que, confirmado el daño, se concatene un enriquecimiento patrimonial a costa de quien soporta el incumplimiento normativo (esto es, los códigos de la LPRL) y desde el resultado lesivo²². El ayuntamiento pudo haber actuado en cualquier momento, minimizando los riesgos, pero procrastinó de hacerlo, antes bien, mantuvo materialmente un puesto saturado de carga laboral. A mi modo de ver la acción antijurídica no debe ser mitigada heurísticamente, máxime cuando los tempos de exposición a dispositivos digitales se multiplican exponencialmente, tanto como los cauces de comunicación (TIC) y los “filtros cognitivos” que desbrozan la información, acreciendo de continuo la carga mental y la fatiga informática. Hoy día el canon de prevención integral, al cual propenden teleológicamente los arts. 14 y 15 LPRL, tiende a ser menos debitorio desde la figura del dador de trabajo; al contrario, cede cada vez más metros de espacio en pro de criterios “maximizadores de utilidad”²³.

2. La responsabilidad patrimonial del ayuntamiento a mi juicio es prístina y contundente. El mantenimiento del letrado en su puesto sin reductores funcionales, la incorrecta cobertura de las vacantes, y, en suma, las huidas hacia delante del ayuntamiento escapan de los parámetros más elementales de racionalidad organizativa, antes bien, son formas de actuar irresponsables de un ente público. Para mayor abundancia, el ayuntamiento escoró los informes prevencionistas; es más, y según espeta el órgano judicial, ni si quiera constan la emisión de dichos informes en el expediente de la sentencia²⁴. Todos estos elementos deben resolverse con un resarcimiento indemnizatorio por los daños y perjuicios infligidos al letrado en aras de una plena y ecuaníme indemnidad. La cuantía de la reparación debe colmar el daño continuado producido desde que no se cubrían las otras plazas, sucediéndose desde el 2020 las altas y bajas de tales puestos con ceses intermitentes y vacíos de cobertura.

La sentencia colaciona la dogmática de la responsabilidad patrimonial administrativa como “prius fundamentador” de la tasación del daño, cuyos términos anudan tres pre-

22. Vid con mayor amplitud COSCULLUELA MONTANER L., “Consideraciones sobre el enriquecimiento injusto en el derecho administrativo”, RAP nº 84, 1977, pp. 185 y ss, en espec, p. 187.

23. HECLO, H. “Pensar institucionalmente”, Ed. Paidós, Madrid, 2010, p. 31.

24. “...en el aquí caso enjuiciado ni si quiera constan tales informes (de prevención) como tampoco ninguna actuación del ayuntamiento de León en materia de salud laboral” (punto 9).

misas: la lesión debe ser imputada a la administración pública, lo cual exige al actor la prueba de la conexión causal entre el daño y el funcionamiento normal o anormal del servicio público. Como dije, el hecho antijurídico lesivo deviene del incumplimiento de las reglas preventivas y de la pasividad del ayuntamiento. Estas faltas de previsión e intervención prevencionista del riesgo elongaron en demasía una situación lesiva, con la derivada de configurar un ecosistema de “pluri-ofensividad” (procrastinación, quiebra de la confianza en los gestores, relativismo valorativo hacia los patrones de servicio público, etc) y de “multi-lesividad” (riesgos psicosociales concatenados, bajas, daño físico y moral, etc). Como argumento “ex abundantia”, hay sentencias que refrendan la responsabilidad patrimonial cuando las administraciones dejan de realizar los servicios públicos²⁵. No en vano, esta situación material aconteció en la realidad cuando la asesoría jurídica estuvo sin ningún abogado operando dicho servicio con las tres plazas vacantes.

El órgano judicial reconoce la casuística de los mecanismos reparadores de la responsabilidad administrativa, sobre todo, lo relativo a los indicadores referenciales, lo que con buen criterio le lleva a explicitarlos para objetivar la tasación y salvaguardar la congruencia del fallo. La demanda solicitó referenciar las retribuciones de las vacantes de letrado. Entiende que, si las responsabilidades de tales plazas fueron derivadas al letrado titular, su realización material equilibra ecuánimemente en términos indemnizatorios los daños soportados, visto en un horizonte justo de equivalencias prestacionales. Con todo, la sentencia apostillará un doble orden de aclaraciones.

En primer lugar, el órgano judicial puntualiza que el montante económico reconocido en la sentencia no tiene naturaleza retributiva sino indemnizatoria, y que encuentra causa en los daños infligidos al actor de forma continuada por una doble acción omisiva (falta de cobertura de vacantes/ no remoción del derrubio funcional). La segunda aclaración resulta nominalista, y recaba el sentido de otros pronunciamientos judiciales atinentes al enriquecimiento injusto. Para la doctrina administrativista más autorizada, el enriquecimiento injusto es una fuente restitutoria del valor de una ventaja patrimonial ingresada (“versus” “retenida”) que termina siendo consentida o consolidada²⁶. Transduce una ruptura de un equilibrio patrimonial dado, de suerte que la acción personal frente al órgano administrativo “enriquecido” no persigue tanto deshacer dicha “patrimonialización” sino la restitución del precitado valor²⁷. El fallo toma aquí como referencia los indicadores conceptuales y económicos expuestos en la demanda, la cual recabó valorativamente el importe de los sueldos y las retribuciones complementarias (plus de productividad inclusive). A mi modo de ver, el órgano judicial explicita estos extremos en la parte final de la sentencia, no solo por razones de congruencia procesal sino avizorando posibles recursos y la centralidad impugnatoria de dichas tasaciones. Recuerda, en este sentido, que operacionaliza la indemnización en sintonía con la praxis realizadora seguida por

25. STS de 7 de julio del 2008. Para profundizar en las bases de la responsabilidad patrimonial administrativa y las acciones de enriquecimiento injusto, vid. SSTs. 15 de abril de 2002 (Ar. 6495, 6496 y 6497), 6 de abril de 1987 (Ar. 4234), 7 de julio de 2003, 7 de septiembre de 2005 (Cass 1304), 15 de enero de 2008, 16 de febrero de 2009, 28 de octubre de 2010, 18 de mayo del 2010, 4 de noviembre de 2010, 18 de julio de 2011; vid en este punto, COBO OLVERA T., y COBO PERALTA T. “El procedimiento para la exigencia de responsabilidad patrimonial...”, op, cit. p. 72.

26. Vid. REBOLLO PUIG M. “Enriquecimiento injusto y nemo auditur en el Derecho Administrativo”, QDL nº 12, octubre de 2006, p. 10.

27. Ibidem.

otros órganos judiciales, y efectúa una ponderación de las retribuciones medias de los puestos cuyas funciones debieron realizar los otros letrados²⁸.

3. Terminaré el comentario con una consideración final. Si recordamos, la demanda solicitaba el reconocimiento de dos conceptos y sendas cantidades: una de 330.555,74 E, como indemnización de la sobrecarga de trabajo y sus efectos, y otra de 16.527 E, en concepto de daños morales. Ahora bien, la sentencia obvia el distingo unificando todas las cantidades sin aludir a la noción de daño moral.

A mi modo de ver, el resarcimiento indemnizatorio de las responsabilidades administrativas debe operacionalizar en términos de realidad, proporcionalidad, efectividad y suficiencia, en la idea de restablecer la lesión y la integridad de los bienes jurídicos violentados. “Prima facie” la cantidad indemnizatoria reconocida en el fallo pudiera parezca alta (149.858,34 E) pero no lo es de tal guisa. Los daños aunaron lesiones físicas, psíquicas y morales, pero es que, además, la técnica sancionatoria requiere ser “penetrante”. El ayuntamiento procrastinó de sus obligaciones preventivas con daños materiales en el actor, es más, el propio juez colaciona en su sentencia otra resolución, también condenatoria del Ayuntamiento Leonés, en un litigio análogo de acumulación de funciones en un puesto²⁹. La reparación administrativa requiere ser pues rigurosa, so pena de “salir gratis” las prácticas de derrubio funcional, tanto como los intentos “post hoc” de ocultar las negligencias contumaces, abyecciones inclusive de la arena política y partidista, y de derivar sus efectos en la Estatalidad. Solo con hermenéuticas rigoristas y mediante sanciones como las que hace gala la sentencia, logra abrirse paso una proyección justa, propedéutica y disuasoria de la acción de justicia; máxime en lo relativo a las acciones prevencionistas de los riesgos psicosociales, la “infoxicación” y la sobrecarga mental-digital.

Nuestra apostilla viene a colación por las acciones de reversión y acoso institucional materializadas por los representantes del ayuntamiento, cuyos elementos explicita la sentencia (FJ. 8). Por una parte, el concejal de régimen interior denegaría una prolongación en el servicio activo, otrora solicitada por el actor, con la que propendía de evitar su pase a la jubilación. Por si fuera poco, la secretaria del ayuntamiento tachará de “falta de deslealtad y de buena fe” las acciones judiciales incoadas por nuestro letrado titular. La paradoja, que como esperpento valleinclinaneco ilustra el hilo del caso, reverdece las tesis de Carl Schmitt: la *dialéctica amigo-enemigo*. Pese a haber defendido durante su carrera los intereses de la corporación municipal, ejerciendo de letrado, este pasa a convertirse en “el otro que está en contra de mi posición”. Los goznes del poder corporativo no solo

28. Así, los cuatro años (umbral impuesto por la LGP, que impide reclamar cantidades anteriores a cuatro años) traducen el siguiente desglose: 2017: 24.590 E (50% de un puesto cuyas funciones debieron asumir los otros letrados); 2018: 24.982,69 (50% de un puesto cuyas funciones debieron asumir los otros letrados); 2019: 25.615,27 (50% de un puesto cuyas funciones debieron asumir los otros letrados); 2020: 74.669,96 E (para la tasación de este año se diseccionan los montantes en función de los meses de cobertura y la ocupación material de las plazas en la cadena de sustitución). Todo lo cual da un total de 149.858,34 E (FJ. 10).

29. “Ha de citarse asimismo la STSJ Castilla-León (Valladolid) de 20 de octubre de 2020 (apelación 103/2020), asunto en el que se demandaba igualmente al ayuntamiento de León, y con el que, partiendo de unas circunstancias diferentes, presenta una acusada similitud estructural con el ahora enjuiciado. Establece la Sala que “para evitar lo que sin duda sería un enriquecimiento de la Administración demandada al beneficiarse de la prestación de servicios por parte de un funcionario de su puesto de trabajo junto con funciones de otro puesto que la Administración no ha proveído a través de los mecanismos oportunos, debe fijarse una indemnización a favor del recurrente apelante” (FJ. 9)

se blindan con sutiles pactos sinalagmáticos “do ut das”, antes bien, pasan a la ofensiva proyectando conductas mefíticas de acoso y manipulación instrumental. La disciplina corporatista se antoja habilidosa rentabilizando toda una “anatomía política del detalle” (excesos de formalismo burocrático inclusive) y gran parte de la “eficacia maquinista” de Leviatán orbita su capacidad para infundir valores pragmáticos, los cuales pueden ir desde el “giro en cerviz co-gestional” hasta la corrección de las conductas a través de “lo minúsculo”³⁰.

El paroxismo de las categorías expuestas en este comentario es que operan en un terreno donde la garantía representada en la institución se vuelve en contra de las propias garantías institucionales. Antes bien, las administraciones públicas son ámbitos sobremanera propicios donde instilar conductas de acoso, con dos fatales paradojas: la reificación de los códigos de transparencia y buen gobierno, y la utilización política de los intersticios administrativos cual nódulos de “mixtificación ocultante”. A veces, por suerte, la valentía de los órganos judiciales logra abrir esa maraña maquina, testimoniando además críticas contundentes a actuaciones irresponsables de los representantes políticos. Así, aparte de calificar tales conductas de “aberrantes e inadmisibles”, nuestro juez deja abierta una ventana de oportunidad. Según espeta “obiter dicta”, tamañas formas de actuar “en terminología laboralista (entrañan) una represalia al trabajador (que) unida a las demás circunstancias ya expuestas, permitirían sin dificultad identificar los elementos típicos de una situación de mobbing o acoso laboral”³¹. Es verosímil hipostasiar que, avizorando el oleaje de las vías impugnatorias y el sustrato del “Derecho de la administración”, omitiese mayores referencias al acoso, las cuales podrían sustanciarse, de darse el caso, ante la jurisdicción social por el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas siguiendo los cánones previstos en los arts. 177.4 y 179.3 LJS³².

30. FOUCAULT, “*Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*”, Ed. Siglo, XXI, Madrid. 2005, pp. 144 y 148. A fin de cuentas, las formas de dominio disciplinario entrañan procedimientos de normalización conductual y modelación individual.

31. El fallo añade “obiter dicta” que el referido acoso “no es una cuestión que pueda examinarse aquí, puesto que la demanda se plantea desde el punto de vista exclusivo de la responsabilidad patrimonial y a ello ha de circunscribirse la sentencia” (punto 8 in fine)

32. Los cuales prevén, respetivamente, la posibilidad de instar dicho cauce “con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del vínculo que le una al empresario”, debiéndose explicitar en la demanda, dado el petitum de lesión por los daños morales unidos al derecho fundamental, “las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador”. La doctrina del TS y de los tribunales del orden social decretan la competencia del orden social para conocer los supuestos de acoso en el ámbito de la administración y mediante actos infligidos a funcionarios o servidores públicos; vid. STS. de 11 de octubre de 2018 (EDJ 637406).

RESEÑA

Quién puede estar sano y quién no

Nueve razones para leer
'Las fronteras de la salud.
La tuberculosis, la desigualdad
y sus metáforas'

Amaya Olivas Díaz

Magistrada en el Juzgado Social nº 1 de Madrid

Publicado en CTXT el 16 de diciembre de 2024

Ir a artículo



ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

[Ir al texto](#)

Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 10/2024, de 23 de diciembre, para el establecimiento de un gravamen temporal energético durante el año 2025. [Ir al texto](#)

Corrección de errores del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social. [Ir a texto](#)

Real Decreto 35/2025, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025. [Ir a texto](#)

Circular 2/2024, de 18 de diciembre, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, sobre la utilización de modelos normalizados de comisiones y otros gastos imputables a los planes de pensiones para dar cumplimiento a las obligaciones de información de las entidades gestoras de fondos de pensiones. [Ir a texto](#)

Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025). [Ir al texto](#)

Corrección de errores de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. [Ir a texto](#)

Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir a texto](#)

Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 10/2024, de 23 de diciembre, para el establecimiento de un gravamen temporal energético durante el año 2025. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. [Ir a texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Directiva (UE) 2025/25 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de diciembre de 2024, por la que se modifican las Directivas 2009/102/CE y (UE) 2017/1132 en lo que respecta a la ampliación y mejora del uso de herramientas y procesos digitales en el Derecho de sociedades (Texto pertinente a efectos del EEE). [Ir a texto](#)

Decisión (UE) 2025/47 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2024, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización en favor de los trabajadores despedidos a raíz de una solicitud presentada por Bélgica – EGF/2024/002 BE/Limburg maquinaria y papel. [Ir a texto](#)

Decisión (UE, Euratom) 2024/3240 del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2024, por la que se elige al Defensor del Pueblo Europeo. [Ir a texto](#)

Decisión (UE) 2024/3218 del Consejo, de 12 de diciembre de 2024, relativa a la posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión Europea, en el Comité de las Partes en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en lo que respecta a los asuntos relacionados con la cooperación judicial en materia penal. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Decreto 18/2025, de 14 de enero, por el que se regula la composición, funciones y funcionamiento del Comité de Ética de los Servicios Sociales de Andalucía. [Ir a texto](#)

Ley 6/2024, de 20 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía. [Ir a texto](#)

Ley 7/2024, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025. [Ir a texto](#)

Acuerdo de 26 de diciembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo 2024-2027. [Ir a texto](#)

Acuerdo de 26 de diciembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, 2024-2028. [Ir a texto](#)

Aragón

ORDEN BSF/22/2025, de 10 de enero, por la que se modifica la Orden de 24 de julio de 2013, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, reguladora de las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en el coste de los servicios, en la Comunidad Autónoma de Aragón. [Ir a texto](#)

Asturias

Decreto 79/2024, de 30 de diciembre, de primera modificación del Decreto 76/2023, de 18 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo. [Ir a texto](#)

Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del calendario laboral para

el año 2025 del convenio colectivo de Sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del calendario laboral para el año 2025 del convenio colectivo de sector Carpintería, Ebanistería y Varios, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del calendario laboral para el año 2025 del convenio colectivo de sector Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de diciembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos, Personal Funcionario del Ayuntamiento de Gijón, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 19 de diciembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa ArcelorMittal España, S. A. (Asturias), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Illes Balears

Ley 7/2024, de 11 de diciembre, de medidas urgentes de simplificación y racionalización administrativas de las administraciones públicas de las Illes Balears. [Ir a texto](#)

Decreto-ley 5/2024, de 13 de diciembre, por el que se modifican diversas normas del ordenamiento jurídico de las Illes Balears en materia de espacios naturales, fomento, agricultura, educación, empleo público, turismo, urbanismo y vivienda. [Ir a texto](#)

Decreto-ley 6/2024, de 13 de diciembre, de medidas urgentes para la protección de las personas y los bienes en las zonas inundables de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. [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. [Ir al texto](#)

Cantabria

Ley 2/2024, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2025. [Ir a texto](#)

Ley 3/2024, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. [Ir a texto](#)

Decreto 99/2024, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 33/2012, de 26 de junio, por el que se regulan los Precios Públicos de las prestaciones y servicios del Instituto Cántabro de Servicios Sociales destinados a la atención a personas en situación de dependencia. [Ir a texto](#)

Castilla La Mancha

Orden 219/2024, de 23 de diciembre, de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, sobre normas de ejecución de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2025. [Ir a texto](#)

Resolución de 17/12/2024, de la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral, sobre delegación de competencias en las personas titulares de las delegaciones provinciales. [Ir a texto](#)

Castilla y León

ORDEN FAM/1524/2024, de 17 de diciembre, por la que se modifica la Orden FAM/6/2018, de 11 de enero, por la que se regulan las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Castilla y León, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales. [Ir a texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/92/2025, de 7 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial relatiu a la modificació del premi de fidelitat o permanència. [Ir al texto](#)

Resolució DSI/7/2025, de 7 de gener, del director general de Prestacions Socials, de delegació de la competència per reconèixer la condició de persona retornada en la persona titular de la Direcció General de Migracions i Refugi i de delegació de la competència per fer les propostes de resolució sobre les actuacions i les prestacions establertes al Pla d'ajuda al retorn en la persona titular de la Subdirecció General de Coordinació de Migracions i Refugi. [Ir a texto](#)

Llei 1/2025, de 8 de gener, del Fons Agrari i Ramader. [Ir a texto](#)

Extremadura

Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena el depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal funcionario y el Excmo. Ayuntamiento de Madroñera (Cáceres) y la Corporación Municipal. [Ir a texto](#)

Galicia

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

RESOLUCIÓN do 17 de decembro 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 Supervisión y Control, S.A. [Ir al texto](#)

Ley 3/2024, de 5 de diciembre, de cultura inclusiva y accesible de Galicia. [Ir al texto](#)

LEI 6/2024, do 27 de decembro, de estatística de Galicia. [Ir al texto](#)

La Rioja

Decreto 27/2025, de 7 de enero, sobre modificación de delegación de competencias en la Junta de Gobierno Local. [Ir a texto](#)

Resolución 3/2025, de 8 de enero, de la Consejería de Salud y Políticas Sociales, de revisión del anexo III (procuradores) del Decreto 45/2017, de 3 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de asistencia jurídica gratuita. [Ir a texto](#)

Resolución 2/2025, de 8 de enero, de la Consejería de Salud y Políticas Sociales, de revisión del anexo II (abogados) del Decreto 45/2017, de 3 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de asistencia jurídica gratuita. [Ir a texto](#)

Madrid

Ley 6/2024, de 20 de diciembre, de Adaptación Normativa de la Comunidad de Madrid a la nueva terminología para referirse a las personas con discapacidad. [Ir a texto](#)

Navarra

Ley Foral 20/2024, de 26 de diciembre, de modificación de diversos impuestos y otras medidas tributarias. [Ir a texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Ley Foral 19/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2025. [Ir a texto](#)

DECRETO FORAL 111/2024, de 11 de diciembre, por el que se regula la certificación en competencias digitales de la Comunidad Foral de Navarra. [Ir a texto](#)

DECRETO FORAL 113/2024, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 43/2010, de 9 de agosto, por el que se regula el Registro de Convenios y Acuerdos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. [Ir a texto](#)

Euskadi

RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio Colectivo de Esergui, S.A.– centro de trabajo de Zierbena y centro de trabajo de Donostia / San Sebastián». EBAZPENA, 2024ko abenduaren 19koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Esergui Saren Zierbenako eta Donostiako lantokietako hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea xedatzen dueña. [Ir al texto](#)

Ley 7/2024, de 19 de diciembre, de modificación de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. [Ir a texto](#)

Ley 8/2024, de 20 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2025. [Ir a texto](#)

NORMA FORAL 4/2024, de 20 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2025. [Ir a texto](#)

DECRETO FORAL-NORMA 2/2024, de 27 de diciembre, por el que se aprueba la incorporación al ordenamiento jurídico tributario del Territorio Histórico de Gipuzkoa de la transposición de la Directiva (UE) 2022/253, del Consejo, de 15 de diciembre, relativa a la garantía de un nivel mínimo de imposición para los grupos de empresas multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud en la Unión. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del III Convenio del Personal Laboral de Administración y Servicios de la UPV/EHU sobre medidas especiales para la jubilación. [Ir a texto](#)

EBAZPENA, 2024ko abenduaren 16koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, UPV/EHUko Administrazio eta Zerbitzuetako Lan Kontratudun Langileen III. Hitzarmenaren aldaketaren Akordioa (erretiroko neurri bereziei buruzkoa) erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko dena. [Ir al texto](#)

LEY 7/2024, de 19 de diciembre, de modificación de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. 7/2024 LEGEA, abenduaren 19koa, Euskadiko Kooperatiben abenduaren 20ko 11/2019 Legea aldatzekoa. [Ir al texto](#)

LEY 6/2024, de 19 de diciembre, de disolución del Colegio Oficial de Agentes y Comisionistas de Aduanas de Bilbao. 6/2024 Legea, abenduaren 19koa, Colegio Oficial de Agentes y Comisionistas de Aduanas de Bilbao Elkargo Ofiziala desagiten duena. [Ir al texto](#)

DECRETO 475/2024, de 17 de diciembre, de regulación del Foro de Urbanismo y Vivienda de Euskadi. [Ir a texto](#)

Valencia

Ley 8/2024, de 30 de diciembre, de accesibilidad universal de la Comunitat Valenciana. [Ir a texto](#)

DECRETO 4/2025, de 14 de enero, del Consell, por el que se modifica el Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas. [Ir a texto](#)

Ley 6/2024, de 5 de diciembre, de simplificación administrativa. [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre, de simplificación administrativa. [Ir al texto](#)

LEY 8/2024, de 30 de diciembre, de la Generalitat, de accesibilidad universal de la Comunitat Valenciana. [Ir al texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la web



ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de SSE Renewables Spain, SL. [Ir a texto](#)

Corrección de erratas de la Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca. [Ir a texto](#)

Resolución de 8 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 31 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial. [Ir al texto](#)

Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 30 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 I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. [Ir al texto](#)

Resolución de 31 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía relativa al Convenio Colectivo del Grupo Vector en las provincias de Sevilla y Málaga. [Ir al texto](#)

Asturias

Resolución de 10 de enero de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo interprofesional para la creación y regulación de las/os Agentes Delegadas/os de Igualdad en el Principado de Asturias mientras se mantenga en vigor el Acuerdo de Concertación Social Asturias 2024-2027, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 9 de enero de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Astilleros Gondán, S. A., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser Servicios Medioambientales SAU para su personal adscrito al Servicio de Limpieza Viaria y Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de Medio Cudeyo para 2024. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción del II Convenio Colectivo de la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria para los años 2024 a 2027. [Ir al texto](#)

Castilla La Mancha

Resolución de 07/01/2025, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha. [Ir a texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/4685/2024, de 10 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (codi núm. 79000815011994). [Ir a texto](#)

Galicia

RESOLUCIÓN do 9 de decembro de 2024, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación da acta de mediación 112/2024, promovida no sector de empresas organizadoras do xogo do bingo. [Ir al texto](#)

Madrid

Resolución de 16 de diciembre 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 Rotocobrhi, S. A. U. [Ir al texto](#)

Murcia

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de prórroga y tabla salarial para el año 2025 del convenio colectivo de la empresa Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas. [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Sistema Azud, S.A. [Ir al texto](#)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Filthader, S.L. [Ir al texto](#)

Navarra

RESOLUCIÓN 191C/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 Arcelormittal Tubular Products Zalain. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN 194C/2024, de 2 de diciembre, 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 Asociación Coordinadora Disminuidos Físicos de Navarra (ACODIFNA). [Ir a texto](#)

Euskadi

Arabako aisia hezitzailearen eta animazio soziokulturalaren hitzarmen kolektiboa aldatzeko akordioa. Acuerdo de modificación del convenio colectivo de ocio educativo y animación socio-cultural de Álava. [Ir al texto](#)

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Aspace Bizkaia. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea). 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 Aspace Bizkaia. [Ir al texto](#)

Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas SA enpresaren hitzarmen kolektiboa. Convenio colectivo de la empresa Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, S.A. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del III Convenio del Personal Laboral de Administración y Servicios de la UPV/EHU sobre medidas especiales para la jubilación (código del convenio n.º 86000272011993). [Ir a texto](#)

Convenio colectivo para la empresa Naipes Heraclio Fournier SA. Naipes Heraclio Fournier, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa. [Ir al texto](#)

Convenio colectivo para la empresa Fundación Estadio Vital Fundazioa. Fundación Estadio Vital Fundazioa enpresarentzako hitzarmen kolektiboa. [Ir al 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 Clínica Guimón, S.A. Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Clínica Guimón, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. [Ir al 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 acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Telesonic, S.A. [Ir al texto](#)

JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional

DISCRIMINACIÓN POR NACIMIENTO

**STC 147,149, 150, 151/2024,
de 2 de diciembre. [Ir al texto](#)**

Recurso de amparo 6078-2023. Promovido por doña Laura Yoldi Sada en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

**TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

TRIBUNAL SUPREMO

JUZGADOS DE LO SOCIAL

**TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA**

**TRIBUNAL EUROPEO DE
DERECHOS HUMANOS**



Tribunal Supremo

DESPIDO COLECTIVO

STS 20/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 139/2024

No de Resolución: 1367/2024

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Despido colectivo: La extinción de los contratos de trabajo se debió a la resolución de la contrata de explotación de un bar-restaurante-cafetería, lo que supuso la finalización de las relaciones laborales de todos los trabajadores (ocho) de ese centro de trabajo. NO se produjo un despido colectivo tácito porque ni se produjo la cesación total de la actividad empresarial, ni el número de trabajadores cuyos contratos se extinguieron (ocho) alcanzaron los umbrales numéricos exigidos por la Directiva 98/59, ni por el art. 51.1 del ET. Por ello, las extinciones contractuales debieron impugnarse mediante procedimientos de despido individuales. El procedimiento de despido colectivo del art. 124 de la LRJS no es idóneo, lo que, por aplicación del art. 6.1 en relación con el art. 7.a) de la LRJS, determina la falta de competencia objetiva de la Sala Social del TSJ de Madrid.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

STS 09/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 5031/2022

No de Resolución: 1330/2024

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de la Bahía de Cádiz, es

responsable de la enfermedad profesional que sufrió el trabajador. El trabajador fallecido estuvo prestando servicios portuarios en el puerto de Cádiz, desde el 1971 hasta 2003, con labores portuarias en contacto con amianto, nos obliga a desestimar el recurso porque el régimen singular que regía en este sector y las obligaciones específicas que la OTP tenían que cumplir en la materia que nos ocupa, permite reconocer su responsabilidad y, por subrogación, la de la aquí recurrente.

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

STS 20/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 523/2024

No de Resolución: 1359/2024

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Garantía de indemnidad: El despido de que fue objeto el actor debe ser calificado de nulo por vulnerador de sus derechos fundamentales, concretamente de la garantía de indemnidad. el trabajador ha acreditado indicios suficientes para producir el desplazamiento a la empresa demandada de la carga de probar que, no obstante, esa apariencia o sospecha de vulneración de la referida garantía de indemnidad, el cese se produjo por motivos legítimos y ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. Pero lo cierto es que no ofrece ninguno en sentido positivo, como sería la acreditación de que existiese completa desconexión temporal y material entre el ejercicio por el trabajador de la acción reclamando la declaración de un derecho y el cese acordado por la empleadora. Ante este panorama, el organismo se limita a afirmar que cumplió sobradamente la carga de acreditar que el despido no obedeció a ninguna represalia sino a la conducta exclusiva del actor de negarse a cumplir un servicio que le ha-

bía sido ordenado. Pero las circunstancias concurrentes -según el relato de hechos probados- indican lo contrario. No solo es que la orden empresarial era claramente ilegítima por contraria a la ley y por atentatoria al derecho a la seguridad y salud del trabajador; resulta que implicaba un exceso acumulado de jornada diaria de cinco horas, ya que el trabajador cuando recibió la orden ya había trabajado 12 horas durante la jornada (11 horas y 59 minutos) y la empresa pretendía que trabajase, al menos otras dos. Además, el trabajador ya había reclamado a la empresa en varias ocasiones tanto sobre la necesidad de ajustar la jornada a los límites normativamente establecidos, como a la exigencia de cobrar como extraordinarias las horas que excedieran de dicha jornada legal. Es más, lo había puesto en conocimiento de la Inspectora de Trabajo, telefónicamente y mediante correo electrónico.

En esas circunstancias ninguna duda cabe de que el trabajador había evidenciado indicios más que suficientes que podrían evidenciar que la conducta empresarial del despido pretendía cortar de raíz las legítimas reclamaciones del trabajador, deshaciéndose de un supuesto trabajador “molesto y reivindicativo”.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

STS 27/11/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1227/2022

No de Resolución: 1303/2024

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Incapacidad permanente total: compatibilidad: ompatibilidad de pensiones de IPT reconocidas en dos regímenes de seguridad social, RETA y RGSS, como consecuencia de distintas dolencias. La IPT como peluquera en el RETA, para la que

se tuvieren en cuenta determinadas cotizaciones en el RGSS, es compatible con la posterior pensión de IPT de limpiadora en el RGSS, reconocida con base, exclusivamente, a cotizaciones posteriores en dicho régimen de un periodo distinto y no coincidente con el anterior. Se ajusta a los principios que recoge la STJUE 30 de junio de 2022, asunto C-625/20.

Resultan compatibles las dos pensiones de IPT reconocidas a la trabajadora.

Y esto es así porque cada una de ellas ha sido reconocida en un régimen de seguridad social distinto, la primera en el RETA y la segunda en el RGSS, con lo que esa situación jurídica ya se corresponde con el primero de los presupuestos tradicionalmente exigidos en la consolidada doctrina de esta Sala IV para admitir la compatibilidad. Bien es cierto que para declarar la prestación de IPT en el RETA se hizo necesario tener en cuenta un breve periodo de cotización en el RGSS. Pero no lo es menos, que la ulterior pensión de IPT en el RGSS se sustenta exclusivamente en cotizaciones en dicho régimen que son posteriores, distintas y no coincidentes con las que ya fueron consideradas en la primera IPT, por lo que no se produce la utilización superpuesta de unas mismas cotizaciones.

Por otra parte, en lo que resulta además esencial para acomodar la interpretación de la normativa legal y el alcance de nuestra doctrina a los novedosos criterios que establece la precitada sentencia del TJUE, en ambos casos se trata del reconocimiento de IPT para dos profesiones fuertemente feminizadas, peluquera en el RETA y limpiadora en el RGSS, en lo cobra singular trascendencia la incidencia de esos factores que inciden en la situación de desventaja de las trabajadoras respecto a los trabajadores en los que se sustenta aquella decisión del TJUE.

INCAPACIDAD TEMPORAL

STS 09/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 5638/2022

No de Resolución: 1331/2024

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Incapacidad temporal: Es la MATEP la que debe responder del pago de la prestación de incapacidad temporal correspondiente al periodo que transcurre desde los 730 días y hasta la resolución administrativa que declara la existencia de incapacidad permanente

INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

STS 09/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 391/2023

No de Resolución: 1327/2024

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Indemnización de daños y perjuicios: habiendo fallecido el trabajador que reclama en vía judicial una indemnización de daños y perjuicios por enfermedad profesional, antes del dictado de la sentencia de instancia, es aplicable la regla del art. 45 del Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, en la redacción dada por la Ley 32/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación (LRCSCVM).

Es cierto que la resolución judicial aquí recurrida señala que atender a dicho precepto, el art. 45, implicaría desconocer que el verdadero perjuicio causado al trabajador, desde el diagnóstico de la enfermedad hasta su fallecimiento, es mucho mayor, pero esa afirmación se aparta del criterio orientativo seguido para obtener la indemnización y, además, dichas reglas no solo atienden al

perjuicio personal básico correspondiente al lesionado sino que también contemplan el tiempo transcurrido desde la fecha de estabilización de las secuelas hasta la del fallecimiento además de la esperanza de vida del fallecido desde que se estabilizaron aquellas, aunque con otros porcentajes acordes a la situación que provoca el hecho causante en aquellos supuestos y que el legislador ha querido establecer, en el entendimiento de que aquella reparación ya va dirigida a los herederos. En definitiva, y en lo que ahora interesa, no hay ninguna indicación en la sentencia recurrida, como tampoco en la de instancia, en orden a que las dolencias no estuvieran estabilizadas a la fecha del dictamen del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), que exponía la parte demandada.

En todo caso, es lo cierto que el planteamiento que aquí hace la recurrida, apoyado en los razonamientos que expone, con cita de la STS 364/2023, de 18 de mayo (rcud. 2050/2020), y que no podrían trasladarse al caso que nos ocupa, no puede ser atendido porque, como regla general, la declaración de incapacidad permanente implica que las dolencias son previsiblemente definitivas (art. 193 de la Ley General de la Seguridad Social -LGSS-), aunque la pensión vitalicia que corresponda pueda compatibilizarse con una actividad (art. 198 de la LGSS) e, incluso, pueda ser objeto de revisión por agravación, mejoría o error en el diagnóstico (art. 200 de la LGSS). Pero, en principio y salvo que pueda constatarse lo contrario, no podría concluirse que en este caso, esa declaración de invalidez no implique una estabilización de las dolencias cuando el trabajador ha sido declarado afecto de la incapacidad permanente absoluta en abril de 2018, , previo informe del EVI, de 21 de febrero de 2018, con un cuadro residual de carcinoma microcítico de pulmón T2bN2Mo, estadio IIIA, y con plazo de revisión a partir del 21 de febrero de 2019, encontrándose con un tratamiento de radioterapia torácica de consolidación e irradiación holocraneal

profiláctica, según refieren los hechos probados, situación que se mantuvo hasta el fallecimiento, 7 de julio de 2019, ya que en mayo de 2019 y hasta su fallecimiento lo que se había producido es una progresión hepática y control sintomático. La estabilización de las lesiones no viene a descartar su incidencia en la salud de la persona que las padece, sino que viene a referirse a la consolidación de las secuelas en sus capacidades. No puede equivaler al alta médica o a la finalización de la asistencia sanitaria, sino a la existencia de un cuadro de secuelas que permite ya evaluarlas desde la perspectiva de los daños y perjuicios.

INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS

STS 20/12/2024. [Ir al texto](#)

Nº Resolución 1366/2024

Nº Recurso. 4/2023

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Infracciones administrativas: Impugnación de sanción administrativa impuesta por el Consejo de Ministros. Formación Integral a Trabajadores S.L. Las facturas no recogen el coste directo real de las actividades de formación y permiten a las empresas percibir el total de la bonificación anual, mientras que la empresa organizadora se lucra indebidamente.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

STS 17/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 5336/2022

No de Resolución: 1347/2024

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Jubilación anticipada: La controversia litigiosa radica en determinar si

la jubilación anticipada por razón de la actividad de los bomberos exige el requisito consistente en que el bombero permanezca de alta como tal o en una actividad laboral diferente hasta la fecha del hecho causante de la pensión. La exigencia introducida por el Real Decreto 383/2008 de que el demandante permaneciera de alta como bombero o en una actividad laboral diferente, infringe el principio de jerarquía normativa. Cuando la LGSS ha querido exigir el requisito de permanencia de alta en la Seguridad Social para el devengo de la jubilación anticipada por razón de la actividad, lo ha hecho, como en el caso de los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza, los Mossos d'Esquadra y la Policía Foral de Navarra. Al no exigirlo respecto de los bomberos, el actor tiene derecho a acceder a la pensión de jubilación anticipada. Se trata de un requisito adicional para reconocimiento de la pensión de jubilación que la LGSS no exige.

El actor había sido bombero pero en la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación anticipada no estaba de alta en la Seguridad Social porque había sido declarado afecto de una incapacidad permanente total para esa profesión habitual. el actor nació el NUM000 de 1961 y solicitó la jubilación anticipada el 21 de abril de 2021, cuando había cumplido 60 años de edad, por lo que reunía los requisitos exigidos para devengar esta pensión.

JURISDICCION

STS 20/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 4626/2023

No de Resolución: 1356/2024

Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Jurisdicción: incompetencia jurisdiccional. NO son competentes los ór-

ganos de la jurisdicción social española para enjuiciar una demanda en materia de prevención de riesgos laborales, por acoso moral y vulneración de la garantía de indemnidad, formulada frente al Consejo Oleícola Internacional (COI) y D. Imanol .

Conforme a la normativa internacional aplicable se entiende que el conocimiento del asunto corresponde al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, competente para conocer de los conflictos que surjan entre sus funcionarios y dicha organización.

STS 20/11/2024. Ir al texto

No de Recurso: 269/2023

No de Resolución: 1289/2024

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Infracciones administrativas: si el acceso al segundo grado de jurisdicción es un derecho de configuración legal, las sentencias dictadas en los procesos de impugnación de sanciones administrativas en materia laboral y sindical cuya cuantía litigiosa no exceda de 150.000 euros, no serán recurribles en casación ordinario por aplicación de lo dispuesto en el art. 206.1 de la LRJS, aunque en ellas se alegue la vulneración de un derecho fundamental.

3.-Además, el objeto de este pleito no es una pretensión de tutela de derechos fundamentales que la parte actora considera que se han vulnerado.

En este litigio, una empresa vulneró el derecho fundamental de libertad sindical y fue sancionada por la autoridad laboral. La empresa impugna la sanción administrativa. No es un pleito cuya finalidad sea la de tutelar un derecho fundamental que haya sido infringido, sino que tiene como objeto dejar sin efecto una sanción, lo que excluye el recurso contra la sentencia de instancia.

LIBERTAD SINDICAL

STS 20/12/2024. Ir al texto

No de Recurso: 29/2023

No de Resolución: 1353/2024

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEG0

Resumen: Libertad sindical: el sindicato demandante puede designar un delegado sindical a nivel autonómico en la empresa, con los derechos y prerrogativas que contempla el art. 10.1 LOLS, entre ellos, el de disponer del crédito horario correspondiente, así como establecer el importe de la indemnización a abonar en su caso por la empresa que deniega esa posibilidad.

En este caso se ha visto comprometida la actividad sindical en la empresa, a raíz de esa conducta de la empleadora que se empeña en negar al sindicato demandante la posibilidad de constituir una sección sindical a nivel autonómico y consecuente designación de una delegada sindical con los derechos, facultades y prerrogativas que reconoce el art. 10.1 LOLS, lo que sin duda perjudica el prestigio y la imagen del sindicato frente a los trabajadores, con ese intento de restar valor al papel que le corresponde a la hora de actuar como interlocutores ante la empresa.

Resulta manifiestamente excesiva la indemnización de 120.001 euros reclamada en la sentencia y reiterada en el recurso del sindicato demandante, que por este motivo debe ser íntegramente desestimado.

De la misma forma que es palmariamente insuficiente la de 1.500 euros postulada por la empresa, teniendo en cuenta la existencia de una primera sentencia que venía a reconocer el derecho a constituir la sección sindical en ese ámbito, que por más que ciertamente no hubiere alcanzado firmeza no dejaba de ser un pronunciamiento judicial cualificado que agrava la relevancia de la actuación empresarial al perseverar en la negativa a atribuir a la delegada sindical las facultades y derechos que legalmente tiene atribuidos.

STS 11/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 41/2023

No de Resolución: 1342/2024

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: MSCT: Ha caducado la acción de impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (en adelante MSCT) de carácter colectivo. Si la acción se hubiera ejercitado dentro del plazo legal, la omisión del preceptivo procedimiento del art. 41.4 del ET hubiera conllevado la declaración de nulidad de la decisión empresarial aunque se hubiera probado la existencia de razones económicas, organizativas, técnicas o de producción. Si la impugnación judicial ha sido extemporánea, ello solamente es imputable a esa parte procesal.

Por la misma razón, no se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva porque la parte actora ha podido impugnar la decisión empresarial. Por último, tampoco se infringen el derecho a la negociación colectiva, ni a la libertad sindical. La declaración de la caducidad de la acción de impugnación de la MSCT no afecta a esos derechos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA**STS 11/12/2024. [Ir al texto](#)**

No de Recurso: 253/2022

No de Resolución: 1335/2024

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Negociación colectiva: la Comisión Paritaria, en su Dictamen de 2 de noviembre de 2021 no incurre en extralimitación de las funciones propias de tal tipo de órgano (art. 91 ET; Fundamento Tercero) y se ajusta a los términos que el propio convenio dedica al tema.

La interpretación de las normas en presencia (con arreglo a los criterios lógico, histórico, literal y teleológico) aboca a la misma conclusión que la asumida por la sentencia recurrida: la actualización de las tablas salariales correspondientes a los centros de gestión indirecta se hará conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Octava del Convenio, no siendo de aplicación a dichas tablas de gestión indirecta lo previsto en la Disposición Final Quinta del Convenio.

**PERSONAL LABORAL
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA****STS 11/12/2024. [Ir al texto](#)**

No de Recurso: 4039/2023

No de Resolución: 1344/2024

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Personal laboral Administración Pública: la actora, trabajadora indefinida no fija, que ha visto extinguido su contrato por cobertura reglamentaria de la plaza y que ha sido contratada inmediatamente después mediante un contrato de interinidad por vacante sujeto a una oferta público de empleo distinta, tiene acción para reclamar la indemnización derivada de la extinción de su relación como indefinida no fija y, consecuentemente, derecho a percibir la indemnización correspondiente.

PLAN DE IGUALDAD**STS 20/12/2024. [Ir al texto](#)**

No de Recurso: 108/2024

No de Resolución: 1362/2024

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Plan de igualdad: Plan de Igualdad elaborado por la empresa ante

la prolongada incomparecencia sindical. Supuesto subsumible en la excepcionalidad apuntada por las SSTS 832/2018, 95/2021 y 571/2021. Toma en cuenta del RD 901/2020 sobre elaboración y registro de Planes de Igualdad. De conformidad con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a STSJ Cataluña 2/2024, que dejó sin efecto la decisión administrativa denegando la inscripción del Plan. Aplica doctrina de STS (Pleno) 545/2024 de 11 abril (rec. 123/2023, Asseco Spain S.A

Resume doctrina sobre planes de igualdad:

1a) Si el Plan de Igualdad se aprueba en concordancia con lo previsto en Convenio Sectorial es precisa negociación colectiva; si el Plan de Igualdad está en el Convenio de la propia empresa, cabe que una Comisión se encargue de su desarrollo y aplicación.

2a) En empresas obligadas a disponer de PIE es imperativo negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva.

3a) La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión “ad hoc”.

4a) Las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.

5a) Solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

STS 11/12/2024. Ir al texto

No de Recurso: 219/2022

No de Resolución: 1334/2024

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Planes de Igualdad: el sindicato demandante, Confederación Intersindical Galega (en adelante, CIG), no puede formar parte de la mesa negociadora del II Plan de Igualdad del grupo de empresas demandado, GRUPO NATURGY, en razón de la representatividad que ostenta conforme a las normas legales y convencionales de aplicación. Legitimación para negociar del sindicato. Se rige por las reglas del art. 87.2 ET, a las que se remite el art. 87.1 ET. El sindicato recurrente ostenta la condición de más representativo a nivel autonómico. Pero no alcanza el 10% de representantes unitarios en el ámbito del grupo empresarial. No puede formar parte de la mesa negociadora.

PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDAD GRAVE

STS 03/12/2024. Ir al texto

No de Recurso: 1524/2022

No de Resolución: 1308/2024

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Prestación por cuidado de menores con enfermedad grave: puede causar derecho a la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, la madre de un menor con enfermedad grave que no requiere ingreso hospitalario de larga duración, pero está sometido sin embargo a un tratamiento médico continuado de carácter ambulatorio en un centro de día y en su propio domicilio.

Lo determinante es que se trate de cáncer u otra enfermedad grave que requiera del cuidado directo, continuo y permanente del

menor durante el tratamiento de larga duración al que haya de estar sometido, ya sea mediante el ingreso hospitalario o su administración en centros hospitalarios de día, e incluso en su propio domicilio familiar como la norma admite.

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

STS 11/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1465/2024
No de Resolución: 1346/2024
Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Recurso de suplicación: consignación de cantidad neta, en lugar de bruta. Subsanación atendida. Debe admitirse el recurso. La consignación deficiente no tenía una finalidad de eludir la exigencia de la consignación sino que, al contrario, dio inmediato cumplimiento a la subsanación que le fue requerida, cubriendo así con la finalidad del precepto procesal, incluso antes de que la parte actora recurriera en reposición aquel diligenciado (1 de julio de 2021), de forma que el trabajador tenía garantizada la ejecución de la sentencia favorable, para el supuesto de que se confirmara la decisión judicial de instancia.

RÉGIMEN ESPECIAL DE LA MINERÍA DEL CARBÓN

STS 11/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 525/2023
No de Resolución: 1341/2024
Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Régimen Especial de la Minería del Carbón: es aplicable a quienes han desarrollado actividades mineras fuera del Régimen Especial de Seguridad Social de la Minería del Carbón la bonificación por

edad prevista en este último para la pensión de jubilación y, por ende, también para fijar la fecha de acceso al complemento por incapacidad permanente total cualificada.

STS 04/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1647/2022
No de Resolución: 1315/2024
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Resumen: Régimen Especial de la Minería del Carbón: un trabajador declarado afecto a una incapacidad permanente total (IPT) en el RGSS, que prestó servicios en el sector de la pizarra, tiene derecho al incremento del 20% de la base reguladora de su pensión al haber alcanzado 55 años ficticios, por aplicación del Régimen Especial de la Minería del Carbón.

REVISIÓN DE ACTOS DECLARATIVOS

STS 11/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 4233/2022
No de Resolución: 1333/2024
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Revisión de actos declarativos: no está prescrita la revisión del acto declarativo del derecho consistente en percibir la pensión de jubilación activa por parte de un notario. Si se ha producido un error material o de hecho o aritmético, o cuando ha habido una omisión o inexactitud del beneficiario causante de la percepción indebida de la prestación, la LRJS no establece ningún plazo de revisión. El beneficiario que con su omisión o inexactitud obtiene una prestación indebida, no debe beneficiarse del plazo de prescripción cuatrienal del art. 146.3, que se refiere a un supuesto distinto. En consecuencia, el plazo de prescripción de cuatro años no opera en el supuesto enjuiciado.

Sí que se aplica el plazo cuatrienal del art. 55.3 de la LGSS: solo debe reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas en los cuatro años anteriores a la revisión.

En definitiva, cuando el INSS incurre en un error aritmético, un error material o un error causado por el beneficiario y abona una pensión indebida o con una cuantía superior a la que le corresponde percibir, el hecho de que hayan transcurrido más de cuatro años desde el devengo de la pensión no debe impedir que la Entidad Gestora corrija dicho error, sin perjuicio de que los efectos económicos retroactivos sí que se limiten a cuatro años. La tesis contraria supondría que resultarían intangibles prestaciones de la Seguridad Social aquejadas de errores aritméticos o materiales, o debidas a las omisiones o inexactitudes del beneficiario.

SOVI

STS 03/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 831/2022

No de Resolución: 1307/2024

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: SOVI: el servicio social obligatorio de la mujer se computa para completar el periodo mínimo de cotización de 1.800 días exigido para acceder a la pensión de vejez del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (en adelante SOVI).

guía adjudicataria del servicio de reprografía de la Universitat Roviri i Virgili (en adelante URV), la empresa Canon España SAU (en adelante Canon), y la nueva adjudicataria, la mercantil Ricoh España SLU (en adelante Ricoh). Aunque la nueva contratista utilice su propio material para la prestación del servicio de reprografía, se produjo una sucesión convencional que obliga a que la nueva adjudicataria se subrogue en las relaciones laborales de los seis trabajadores que prestaban ese servicio para la antigua contratista: la norma colectiva obligaba a Ricoh a subrogarse en el contrato de trabajo de la actora.

STS 03/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1161/2023

No de Resolución: 1311/2024

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Sucesión de empresas: no procede la aplicación del artículo 44 ET, y, por tanto, la sucesión de empresa; y, en relación con lo anterior, la subrogación de un trabajador, cuando se produce la reversión de un servicio externalizado, cuya actividad se basa fundamentalmente en mano de obra, si la empresa principal (en el caso: un medio propio de la empresa principal) no asume la parte esencial de los empleados de la empresa saliente.

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 04/12/2024. [Ir al texto](#)

No de Recurso: 1547/2023

No de Resolución: 1321/2024

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Sucesión de empresas: se produjo una sucesión empresarial entre la anti-

Juzgados de lo social

SENTENCIA J. SOCIAL 15. MSC. NULA. VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES. INDEMNIZACIÓN DAÑOS Y PERJUICIOS

Accede a la sentencia

La magistrada declara nula la decisión empresarial de trasladar a una empleada desde su centro en Madrid a San Lorenzo de El Escorial, al considerar que esta decisión vulneró sus derechos fundamentales y constituyó discriminación por su situación de incapacidad temporal. La trabajadora, que llevaba desde 2006 en la empresa, había estado de baja desde julio 2022 hasta febrero 2024, y poco después de reincorporarse volvió a caer de baja el 4 de marzo 2024, recibiendo la notificación de traslado el 22 de marzo. Es interesante la valoración, a efectos de indemnización, y a pesar de no haberse hecho efectiva la medida, del estrés adicional que la modificación provoca a la trabajadora al tener que tomar decisiones en plazo perentorio y emprender acciones legales mientras se encontraba en proceso de recuperación.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

CUESTIÓN PREJUDICIAL

STJUE 23/01/2025. Ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Artículo 267 TFUE — Concepto de “órgano jurisdiccional” — Cooperación judicial en materia civil — Certificado sucesorio europeo — Reglamento (UE) n.º 650/2012 — Artículo 67, apartado 1 — Decisiones tomadas por la autoridad emisora — Inexistencia de ejercicio de una función jurisdiccional — Inadmisibilidad»

En el asunto C-187/23 [Albausy], (i)

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Amtsgericht Lörrach (Tribunal de lo Civil y Penal de Lörrach, Alemania), mediante resolución de 21 de marzo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de marzo de 2023, en el procedimiento iniciado por E. V. G.-T.

El Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

La petición de decisión prejudicial planteada por el Amtsgericht Lörrach (Tribunal de lo Civil y Penal de Lörrach, Alemania), mediante resolución de 21 de marzo de 2023, es inadmisibile.

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

STJUE 23/01/2025. [Ir al texto](#)

«Procedimiento prejudicial — Trabajadores migrantes — Seguridad social — Legislación aplicable — Trabajadores desplazados — Documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución competente para expedir dichos certificados — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 76, apartado 6 — Obligación de las autoridades del Estado miembro de acogida de entablar un procedimiento de diálogo y conciliación a fin de determinar la existencia de fraudes»

En el asunto C-421/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la cour d'appel de Liège (Tribunal de Apelación de Lieja, Bélgica), mediante resolución de 25 de mayo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de julio de 2023, en el procedimiento penal contra EX con intervención de: Ministère public, Office National de Sécurité Sociale (ONSS),

Resumen: Seguridad social de Trabajadores migrantes: el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

1) El Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, debe interpretarse en el sentido de que —en una situación en la que nacionales de un Estado miembro empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro realizan, mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución de dicho Estado miembro competente para expedir este tipo de certificados, un trabajo por cuenta de dicho

empresario en otro Estado miembro, por el que esa institución percibe cotizaciones de seguridad social— se aplica también cuando, en el marco de un procedimiento penal incoado contra ese empresario ante los órganos jurisdiccionales de este último Estado miembro por la comisión de fraudes en materia de seguridad social, dichos órganos jurisdiccionales constaten, sin que el propio empresario formule objeciones al respecto, que tales documentos son falsos.

2) El artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012, debe interpretarse en el sentido de que —en una situación en la que nacionales de un Estado miembro empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro realizan, mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución de ese Estado miembro competente para expedir este tipo de certificados, un trabajo por cuenta de dicho empresario en otro Estado miembro, por el que esa institución percibe cotizaciones de seguridad social— el procedimiento de diálogo y conciliación a que se refiere dicha disposición constituye un paso previo obligatorio a efectos de la constatación de tal fraude por un órgano jurisdiccional de este último Estado miembro, que conoce de un procedimiento penal incoado contra dicho empresario por haber recurrido de manera fraudulenta al desplazamiento de esos trabajadores utilizando certificados A 1 falsos.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STEDH 23/01/2025. Caso Antonyan c. Armenia. Ir al texto

Resumen: Derecho a un proceso justo (art.6 CEDH).

El caso de Suren Antonyan v. Armenia (demanda n.º 20140/23) trata sobre la destitución del Sr. Antonyan de su cargo de juez, pronunciada en enero de 2023 por el Consejo Superior del Poder Judicial. El Sr. Antonyan fue nombrado juez de la Sala Civil y Administrativa del Tribunal de Casación en 2009, con beneficio de inamovilidad hasta los sesenta y cinco años.

En su sentencia de Sala, dictada hoy en este caso, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos señala por unanimidad:

la violación del artículo 6 § 1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos debido a la falta de imparcialidad del Presidente del Consejo Superior de la Judicatura,

No se ha producido ninguna violación del artículo 6 § 1 (derecho a un proceso justo) en relación con la supuesta falta de independencia del Consejo Superior de la Judicatura y la supuesta falta de acceso del Sr. Antonyan a un tribunal.

El Tribunal considera en particular que no puede considerarse que el método de designación de miembros no judiciales del Consejo Superior de la Judicatura haya so-

cavado la independencia de este órgano. En particular, los mecanismos institucionales y operativos establecidos proporcionaron garantías formales suficientes y el Consejo Superior de la Judicatura actuó como un “tribunal” a los efectos del artículo 6 § 1. Por otra parte, el Tribunal considera que el Consejo Superior de la Judicatura no disipó las legítimas dudas del Sr. Antonyan sobre la imparcialidad del Presidente de dicho órgano y el demandante no se benefició de suficientes garantías procesales a este respecto.

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

La desigualdad salarial ha disminuido en España desde principios del siglo XXI, según el nuevo informe de la OIT presentado en la oficina de Madrid. [Ir al texto](#)

“Construyendo a la par”: un proyecto piloto por la equidad de género en el sector de la construcción en Chile. [Ir al texto](#)

Concluyó curso abierto sobre fortalecimiento de la “Dimensión Laboral de los Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos”. [Ir al texto](#)

Accede a todos nuestros números a través de la web



MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Coyuntura Turística Hotelera (EOH/IPH/RSH). Diciembre 2024. [Ir al texto](#)

Hipotecas Mensual. Noviembre 2024. [Ir al texto](#)

Índice de Precios Industriales. Diciembre 2024. [Ir al texto](#)

Estimación del número de defunciones semanales. [Ir a texto](#)

Estimación Mensual de Nacimientos. [Ir a texto](#)

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

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

Indicadores de Confianza Empresarial. [Ir a texto](#)

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

Estadística de Transmisiones de Derechos de la Propiedad. [Ir a texto](#)

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

CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



Nosferatu

(2024, 132 min.)

Dirección y guion:

Robert Eggers

Guion:

Robert Eggers, sobre la novela de Stoker y la previa adaptación de F.W. Murnau

Producción:

Focus Features, Maiden Voyage, Stillking Films, Studio 8, Birch Hill Road Entertainment, Bleat Post Production

Disponible en cines.

Robert Eggers no es un director al uso. Su obra está impregnada de estudios sobre mitología, religión comparada y también sobre cuentos de hadas y narrativas populares, lo que, bien pensado, viene a ser lo mismo. Para su *Nosferatu*, y en la pretensión de entender el trasfondo de los personajes, reconoce haberse documentado durante 10 años, hasta el punto de acabar escribiendo una novela. Para Eggers, *Nosferatu* no es una mera historia folk, con monstruos y hadas buenas, sino también es la historia de Ellen, centro de la trama desde el principio, a diferencia de las versiones anteriores. Porque es ella la sacerdotisa que, tras interpretar a las fuerzas sanadoras de la madre naturaleza, decide ser un instrumento de redención para la Humanidad.



Enfrente el conde Orlok, también llamado así por Murnau (*Nosferatu. Una sinfonía del horror*, 1922). El vampiro no es un monstruo, no es una criatura... es un cadáver y como tal se le representa, con una voz que habla desde la tumba, remedando protagonistas de viejas y desconocidas películas de cine búlgaro o rumano, repasadas por el director para dar forma a su bicho.

Quienes había visto ya el de Murnau, saben que *Nosferatu* no quiere relatar una historia de amor, elevada al cénit de la narrativa cinematográfica por Coppola (*Drácula*, 2007). Este particular vampiro se muestra más exigente con el espectador, y le obliga a sumergirse en la sabiduría ancestral de la gente humilde, la religión ancestral y las conexiones místicas. Como figura clave que hilvana y da sentido a este desvarío, surge el profesor Albin Eberhart von Franz, que abre la puerta, más que a la medicina, al saber postergado de los druidas y paracelsistas.

La ciencia moderna toma a la chica por una loca y chiflada (disfuncional para un mundo que ya no quiere saber ya de enfermedad), y le prescribe sedación y correas. Por el contrario, el sabio encarnado por Willen Dafoe, expulsado de las universidades por no querer abandonar el viejo paradigma, es capaz de entender el verdadero alcance de la amenaza, representado por el apetito irrefrenable de un ser que lleva la destrucción en sí mismo. Pero, para llegar a esas conclusiones hay que saltarse demasiadas reglas en la civilizada, ¿próspera? y luterana ciudad -ficticia- de Wisborg, un punto de partida de nuestra actual civilización, quizá, a la que Eggers hinca el colmillo de su sátira.

Insistiendo en el contrapunto al mundo de la razón, Eggers también se recrea en la Transilvania rural, con sus gentes apegadas a la tierra y a los viejos ritos. El viaje nos ayuda a comprender cómo von Franz/Dafoe está más cerca de lo que parece de la comunidad romaní o las hermanas de ese viejo convento ortodoxo. Todos ellos conocen las dimensiones de esa criatura demoníaca y la incapacidad de la razón científica para hacerle frente.

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



Mumford and sons

"Babel"
(Island, 2012, Folk rock)

Ya hemos traído por aquí exponentes de lo que se conoce como Folk rock, amalgama que parte del sonido del terruño hasta conformar productos accesibles al público en general. La fusión se consigue a base de incorporar algún instrumento electrónico o gracias a una combinación vocal atractiva, siguiendo la línea de los grandes grupos hippies norteamericanos de los años 60/70, desde *Mamas and the papas* hasta los CSNY.

Hemos de decir que la escena británica es más Folk que Rock, ahí tenemos a los Eagles como prototipo de esa radical evolución de una escena a la otra. El carácter más pausado de las bandas Folk inglesas tiene ese antecedente en *Pentangle*, de quienes ya hemos hablado aquí, hasta desembocar en los últimos tiempos en *Mumford & sons*, nombre artístico que emula al de cualquier compañía mercantil, incorporando el de quien funge como su principal factótum, Marcus Mumford, multi-instrumentista y voz principal.

Ya avanzamos a propósito de la reseña de los *Pentangle* que no somos partidarios fervientes de este tipo de sonido, aunque valoremos la pulcritud instrumental que suele caracterizar a estos grupos, así como, por lo común, la conjunción vocal de la que suelen presumir. En todo caso, los Mumford son más directos y campestres, resueltos a la jugueta y el ritmo agitado, hasta recordar a los irlandeses The Pogues o al sonido Nashville (el bueno de Mumford es un californiano hecho británico), que podríamos confirmar caracteriza principalmente este Babel de 2011.

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



Jane's Adiction

"The great escape artist"
(Capitol, 2011, Rock alternativo)

Es una banda nacida a mediados de los 80, en un momento en el que el rock alternativo sacaba la cabeza de entre los rescoldos de la New Wave. En Europa comenzaban a hacerse sitio grupos post Punk cuyas ambiciones devoraban aquel descriptor tan desacreditado, debiéndose destacar, considerando su éxito internacional, a The Cure. Generacionalmente, es posible que muchos de nuestros lectores acabaran comprando dos o tres discos

de este grupo, sustancialmente los que discurren entre *A head on the door* y *Disintegration* (1985/1989).

A estos lectores no les extrañará el nombre de Jane's adiction o, de ser ese el caso, será su música la que no les resulte desconocida. Tonos menores, guitarras deconstruidas, ambientes góticos, tempos relajados. Quizá en ocasiones alguna concesión al noise, pero siempre dentro de coordenadas accesibles.

Este álbum data de lo que podríamos considerar la segunda etapa de la banda, y contó con la colaboración del bajista de Guns N' Roses, Duff McKagan, aunque no fuera éste quien acabara girando con el grupo tras la publicación del disco. No obstante, como podrán comprobar los viejos fans de la banda de Robert Smith, Jane's Adiction respira a través de sus bajistas -muchos a lo largo de su historia-, al igual que ocurre con The Cure y el distintivo pulso de Simon Gallup.

Jazz/Experimental



Out of/Into

“Motion I”
(Blue note, 2024, Jazz)

Seguimos insistiendo con novedades, una vez que hemos repasado en esta colección los hitos más relevantes de la historia del jazz. Hoy nos detenemos en la última producción de una banda que contaba con el respaldo del sello principal dentro del género, y que hasta este momento se había denominado nada menos que como *Blue Note Quintet*. El grupo incluía una especie de selección de artistas dentro de la discográfica, encomendado a perpetuar el legado de la que podría considerarse como la gran factoría de jazz.

Blue note cumplió este pasado 2024 su 85 aniversario, celebrando tal efeméride con el impulso de esta súper banda, algo que también habría hecho en ocasiones anteriores recurriendo a lo más granado de su catálogo. Así ocurrió antes con *Out of the blue*, *New directions*, *Blue note all-stars*, por los que habían desfilado Roy Hargrove, Ravi Coltrane o Kenny Garrett y tantos otros, con la intención de levantar acta de la contribución de la discográfica a lo largo de sus años de historia.

No obstante, y a pesar de lo dicho, este disco no incorpora ningún tributo a viejos éxitos del pasado, incorporando 7 temas inéditos en los que se acredita el completo del combo, si bien, la columna vertebral de aquellas composiciones se atribuye principalmente al pianista Gerald Clayton.