

Crónica Legislativa, Doctrina judicial y Noticias bibliográficas

MARÍA NIEVES MORENO VIDA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

Miembro del Consejo Económico y Social de Andalucía

 <https://orcid.org/0000-0002-0600-8332>

LABORUM

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL

1.1. Normas Internacionales

-Orientaciones de empleo.- Decisión (UE) 2021/1868 del Consejo de 15 de octubre de 2021 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. (DOUE núm. 379 26-10-2021, L-2021-81425)

Las orientaciones integradas deben constituir la base de las recomendaciones específicas por país que el Consejo pueda dirigir a un Estado miembro. A raíz de la puesta en marcha del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia mediante el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, la Comisión ajustó el ciclo del Semestre Europeo de 2021 y solo propuso recomendaciones sobre la situación presupuestaria de los Estados miembros en 2021, según lo previsto en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento.

Los Estados miembros han de utilizar plenamente REACT UE establecido por el Reglamento (UE) 2020/2221 del Parlamento Europeo y del Consejo, que refuerza los fondos de la política de cohesión hasta 2023, el Fondo Social Europeo Plus establecido por el Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y otros fondos de la Unión, incluidos el Fondo de Transición Justa establecido por el Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo e InvestEU establecido por el Reglamento (UE) 2021/523 del Parlamento Europeo y del Consejo, a fin de impulsar el empleo, las inversiones sociales, la inclusión social y la accesibilidad, y de promover las oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje de la mano de obra, el aprendizaje permanente y una educación y formación de alta calidad para todos, incluidas la alfabetización y la capacitación digitales.

Asimismo, los Estados miembros han de utilizar plenamente el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización establecido por el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo para ayudar a los trabajadores despedidos a raíz de grandes reestructuraciones, tales como la pandemia de COVID-19, de transformaciones socioeconómicas resultado de la globalización, y de cambios tecnológicos y medioambientales.

Aunque las orientaciones integradas se dirigen a los Estados miembros y a la Unión, su aplicación debe hacerse conjuntamente con las autoridades nacionales, regionales y locales, y en estrecha colaboración con los parlamentos, así como con los interlocutores sociales y los representantes de la sociedad civil.

Se mantienen para 2021 las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros establecidas en el anexo de la Decisión (UE) 2020/1512, y los Estados miembros las tendrán en cuenta en sus políticas de empleo y sus programas de reforma.

-Plataformas digitales.- Resolución del Parlamento Europeo sobre condiciones y protección social de los trabajadores en plataformas digitales, aprobada en Estrasburgo el 16-09-2021 (2019/2186(INI))

Considera que el trabajo en plataformas puede crear empleo, aumentar las posibilidades de elección, ofrecer ingresos adicionales y reducir los obstáculos para acceder al mercado laboral; que el trabajo en plataformas puede facilitar la flexibilidad y la optimización de recursos, y ofrece oportunidades tanto para las personas que trabajan en las plataformas de trabajo digitales o a través de ellas como para los clientes, así como la adecuación de la demanda de servicios a la oferta que haya de ellos. Considera asimismo que el trabajo en plataformas facilita el acceso al mercado laboral mediante formas modernas de empleo e impulsa el desarrollo de tecnologías para facilitar el uso de plataformas y acercarlas a las empresas y los consumidores.

Destaca también que la crisis de la COVID-19 ha servido para poner de relieve el papel crucial que desempeñan los trabajadores de plataformas a la hora de asegurar la continuidad de las operaciones de miles de pequeñas y medianas empresas (pymes) en toda la Unión.

Sin embargo, pone de manifiesto que el trabajo en plataformas también ha suscitado preocupación por la precariedad y las malas condiciones de trabajo, la falta o la dificultad de acceso a una protección social adecuada, la competencia desleal, el trabajo no declarado, los ingresos y los horarios irregulares o impredecibles, la falta de mecanismos de resolución de litigios, la descualificación y la falta de promoción profesional, así como la ausencia de medidas de salud y seguridad en el trabajo, especialmente para los trabajadores de plataformas menos cualificados que trabajan de manera presencial y los que realizan microtarefas, como ha vuelto a quedar de manifiesto durante la crisis de la COVID-19; y que la clasificación errónea de los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta propia contribuye a esta situación.

Reconoce que suele clasificarse jurídicamente a los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta propia, independientemente de su situación laboral real y a pesar de que a menudo no cuentan con los niveles de independencia profesional característicos de los trabajadores por cuenta propia; que, por lo tanto, muchos trabajadores de plataformas no cuentan con una protección social, unos derechos laborales o unas disposiciones en materia sanitaria y de seguridad equivalentes a las que ofrece un contrato de trabajo o una relación laboral en sus respectivos Estados miembros. Destaca que un gran número de sentencias judiciales y decisiones administrativas, incluso de órganos jurisdiccionales nacionales de instancia suprema y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), relativas al trabajo presencial en plataformas, especialmente en los sectores del transporte y del reparto de comida en una serie de Estados miembros, han confirmado la existencia de una relación laboral entre las plataformas y los trabajadores de plataformas, que se basa en las actividades que realizan los trabajadores de plataformas y el vínculo que tienen con las plataformas en las que trabajan, lo que les confiere una serie de derechos y prestaciones.

Considera también que las plataformas de trabajo digitales utilizan herramientas como aplicaciones para móviles, algoritmos e IA como parte de su modelo de negocio principal para ajustar la oferta y la demanda y gestionar trabajadores en mayor o menor medida; que la gestión algorítmica plantea nuevos desafíos para el futuro del trabajo y que puede dar lugar a desequilibrios de poder y a opacidad en relación con la toma de decisiones, así como al control y la vigilancia basados en la tecnología, lo que podría exacerbar las prácticas discriminatorias y conllevar riesgos para la privacidad, la salud y la seguridad de los trabajadores y la dignidad humana.

Observa que el marco europeo actual es insatisfactorio y lamenta que, a menudo, los instrumentos jurídicos de la Unión no se aplican a muchos de los trabajadores de plataformas debido a su clasificación errónea y no tienen debida cuenta de las nuevas realidades del mundo laboral. Señala que el significado de los términos «trabajador por cuenta ajena» y «trabajador por cuenta propia» no están definidos de manera uniforme en todos los Estados miembros; subraya que la frontera entre estos dos términos es en ocasiones ambigua en el caso de las nuevas formas de trabajo y que, por lo tanto, algunos trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena corren el riesgo de ser clasificados de forma incorrecta y no beneficiarse de los derechos inherentes a su situación laboral.

Pide a la Comisión que, al estudiar los medios para mejorar las condiciones de trabajo, se garantice:

- Condiciones de trabajo justas y transparentes
- Entorno de trabajo saludable y seguro
- Protección social adecuada y transparente
- Representación y derecho a la negociación colectiva
- Formación y capacidades
- Algoritmos y gestión de datos éticos, transparentes, fiables y no discriminatorios para los trabajadores.

-Plataformas digitales.- Propuesta de Directiva sobre mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales Propuesta de Directiva plataformas digitales [Brussels, 9.12.2021. COM(2021) 762 final. 2021/0414 (COD)]

La Directiva propuesta pretende garantizar que a las personas que trabajan a través de plataformas digitales se les reconozca la situación laboral que corresponde a su modalidad de trabajo real. Proporciona una lista de criterios de control para determinar si la plataforma es un «empleador». Si la plataforma cumple al menos dos de esos criterios, se presume, desde un punto de vista jurídico, que es un empleador. Por tanto, las personas que trabajan a través de la plataforma en cuestión disfrutarían de los derechos laborales y sociales que conlleva la condición de «trabajador». Para quienes son reclasificados como trabajadores, esto significa que tienen derecho a percibir un salario mínimo (cuando exista), a la negociación colectiva, a la regulación de la jornada laboral y a la protección de la salud, así como derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas o de un mejor acceso a la protección en caso de accidente de trabajo, a las prestaciones por desempleo y enfermedad y a las pensiones contributivas de jubilación. Las plataformas tendrán derecho a impugnar o «refutar» esta clasificación, pero deberán demostrar que no existe una relación laboral. Los claros criterios que propone la Comisión aportarán más seguridad jurídica a las plataformas, reducirán las costas procesales y facilitarán la planificación empresarial.

Respecto a la gestión algorítmica, la Directiva aumenta la transparencia en el uso de algoritmos por parte de las plataformas digitales, garantiza un seguimiento humano del respeto de las condiciones laborales y da derecho a impugnar las decisiones automatizadas. Estos nuevos derechos se concederán tanto a los trabajadores como a los verdaderos autónomos.

En cuanto a los aspectos relativos a la ejecución, transparencia y trazabilidad, se reconoce que las autoridades nacionales a menudo tienen dificultades para acceder a los datos sobre las plataformas y a las personas que trabajan a través de ellas. Esto resulta aún más difícil cuando las plataformas operan en varios Estados miembros, de manera que no queda claro dónde se realiza el trabajo ni quién lo realiza.

Por ello, la propuesta de la Comisión aumentará la transparencia en torno a las plataformas, al aclarar las obligaciones vigentes de declarar el trabajo a las autoridades nacionales y pedir a las plataformas que pongan a disposición de esta información clave sobre sus actividades y sobre las personas que trabajan a través de ellas.

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605]

1.2. Medidas de Seguridad Social y Protección Social frente a la Crisis Sanitaria, Económica y Social y otras medidas de Seguridad Social

-Real Decreto-ley 30/2021, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes de prevención y contención para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (BOE 23-12-2021).

Este Real Decreto-ley modifica distintas leyes y Reales Decretos-leyes, referidas a cuestiones conexas con la situación de crisis sanitaria provocada por la COVID-19:

- En el art. 2 se modifica el Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, para mantener hasta el 31 de diciembre de 2022 la posibilidad de que se contrate tanto en centros sanitarios públicos como privados a profesionales de la Medicina y la Enfermería que ya hayan accedido a la jubilación, con ciertos requisitos, con el fin

de realizar actividades asistenciales relacionadas con el COVID-19, pudiendo compatibilizar la percepción de la pensión de jubilación hasta dicha fecha.

- En el art. 3 se habilita la contratación por las comunidades autónomas, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y el Ministerio de Defensa de profesionales con título de especialista obtenido en Estados no miembros de la Unión Europea, que cuenten con un informe-propuesta condicionado del Comité de Evaluación, conforme a lo regulado en el Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, por el que se regulan las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea. El ejercicio de actividades asistenciales deberá estar supervisado por los miembros de la plantilla, con el fin de garantizar la calidad y la seguridad de la asistencia sanitaria.
- Por último, en la disposición final primera se modifica el apartado Dos de la Disposición Adicional 46ª de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que establecía las medidas oportunas para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y otras prestaciones públicas en el año 2021.

Esa previsión pretendía evitar que las mismas se vieran afectadas en sus cuantías por desviaciones en los cálculos que produjeran mermas en las mismas, de manera que el incremento de las pensiones inicialmente previsto se mantuviera incólume una vez transcurrido el año para el que estaba previsto aquél.

En su estructura, la disposición adicional 46ª distingue en apartados diferenciados las medidas a aplicar a las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social y de Clases Pasivas y las relativas a pensiones mínimas, pensiones no contributivas de la Seguridad Social, de pensiones del SOVI no concurrentes, así como concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, los perceptores de prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo con dieciocho o más años de edad y un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 y del subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte.

Sin embargo, estando clara en la Ley la voluntad de tratamiento diferenciado para las pensiones contributivas y no contributivas (para beneficiar en los citados incrementos a aquellas pensiones y prestaciones de cuantía más baja, como son las no contributivas), la disposición cuadragésima sexta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, no hace ningún tipo de distinción en la fórmula aplicada en sus dos primeros apartados, de manera que en la práctica no hay diferenciación en su aplicación. Así, resulta que a la hora de aplicar la fórmula tradicional que siempre se venía aplicando para lograr el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, las no contributivas previstas en el apartado segundo pierden parte del incremento previsto en el artículo 44 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Es decir, que se les repercutiría en menor medida que al resto de pensiones la desviación del IPC.

Con el objeto de rectificar ese efecto no deseado en la aplicación de la previsión relativa al mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones no contributivas en el año 2021 y conseguir que se mantenga la previsión de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, referida a una diferenciación con el resto de pensiones, dado que son las de menor cuantía, se procede a modificar el apartado segundo de la citada disposición cuadragésima sexta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, aplicando la fórmula que ha venido siendo habitual siempre que ha habido una desviación del IPC y alguna pensión estaba mejorada respecto del resto.

1.3. Normas Laborales

-Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso.- Resolución de 20 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas (BOE 24-12-2021).

Se articula un Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: Relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas, 2021.

-Con este Plan se da cumplimiento a los compromisos internacionales derivados del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (ratificado el 12 de diciembre de 2017 y que ha entrado en vigor el 20 de septiembre de 2018), que requiere que los Estados adopten medidas relativas a la prevención, protección e indemnización para dar efecto a la obligación de suprimir el trabajo forzoso establecida por el Convenio núm. 29.

-Igualmente, este Plan de Acción permite dar un paso más en el cumplimiento de la Agenda 2030, que constituye una prioridad para España y supone un eje fundamental para varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como el trabajo decente, la construcción de sociedades justas, pacíficas e inclusivas o la igualdad de género, por lo que este Plan permite comenzar a construir las herramientas con las que avanzar hacia el logro de estos objetivos.

-Finalmente, la elaboración de este Plan de Acción responde a la voluntad decidida de erradicar definitivamente las relaciones laborales obligatorias y las actividades humanas forzadas de nuestro país, lo que supone erradicar el trabajo forzoso en cuanto ataque directo a los derechos humanos y la dignidad de las personas y combatirlo como obligación moral y la necesidad de prevenir y fomentar una cultura respetuosa. El hecho de que el trabajo forzoso no sea un fenómeno extendido en España no quiere decir que no sea necesario luchar contra los casos existentes con todos los medios a nuestro alcance.

- “Reforma laboral”.- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30-12-2021).

Este Real Decreto-ley 32/2021 es fruto del acuerdo alcanzado el 22 de diciembre entre las asociaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Introduce cambios relevantes en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Entre sus objetivos están: la reducción de la temporalidad, el mantenimiento y potenciación de la flexibilidad empresarial, la modernización de la negociación colectiva y la relevancia de la formación de los trabajadores.

Entre los aspectos más novedosos del nuevo texto de reforma laboral cabe destacar los siguientes:

1.- Se redefine la regulación jurídica de los contratos temporales. Se imponen como requisito legal la obligación de expresar la causa de la temporalidad.

A) Contratos temporales: se suprimen los contratos temporales por obra o servicio determinado, permitiéndose la contratación temporal por circunstancias de la producción y para sustitución de personas trabajadoras:

a) Por circunstancias de la producción. Podrán tener dos causas de temporalidad: el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones hasta 6 meses y por situaciones ocasionales previsibles y que tenga una duración reducida y delimitada con un máximo de 90 días no continuados en el año natural, sin límite de trabajadores.

Se excluye como causa de la temporalidad de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones o subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción señalados.

b) Para sustitución de las personas trabajadoras porque concurrir alguna de las siguientes causas:

-Derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir

-Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

-Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Se facilita que el contrato temporal pueda considerarse indefinido por “incumplimiento de los requisitos legales”, por “falta de alta en la SS más allá del período de prueba” y por “encadenamiento de dos o más contratos temporales”.

Se modifica el sistema de cotización adicional de para los contratos temporales que se aplica a todos los contratos inferiores a 30 días

B) Contratos formativos. La modificación de los contratos formativos se articula en torno al:

-Contrato de formación en alternancia (antiguo contrato para la formación y el aprendizaje, art.11.2 ET), que permite compatibilizar la actividad laboral y los procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del SNE

-Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (antiguo contrato en prácticas, art. 11. 3 ET) adecuada al nivel de estudios concluidos.

Estos contratos formativos deberán incluir el texto del plan formativo individual. Las Empresas en ERTES o acogidas al Mecanismo RED podrán celebrar contratos formativos, siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

2. Contrato fijo discontinuo

Se refuerza o “relanza el contrato fijo discontinuo” para realizar no sólo trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, sino también para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados

Asimismo, también podrán concertarse para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrataciones mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Las ETT podrán suscribir estos contratos con sus trabajadores cedidos.

Se amplía a todos los convenios colectivos, la posibilidad de acordar la celebración a tiempo parcial de contratos fijos-discontinuos.

3. Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción

Se modifica la Disp. Adic.3ª Ley 32/2006 para permitir la extinción de los contratos indefinidos por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción

A la finalización de la obra, la empresa deberá efectuar una propuesta de recolocación, previo desarrollo de un proceso de formación, en caso de ser necesario. Recibida la propuesta, el contrato finalizará si la persona trabajadora: i) la rechaza, ii) si la cualificación de la persona afectada no resultada adecuada, incluso después de recibir la formación o iii) por inexistencia de obras en la provincia.

En estos casos, la persona trabajadora recibirá una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales establecidos en el convenio colectivo aplicable correspondientes a toda la vigencia del contrato o la que establezca el convenio general del sector de la construcción.

4. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (ERTE)

Se modifican los requisitos y el procedimiento, -acortando algunos plazos de tramitación, lo que facilitará una respuesta más ágil-, y se prevén exenciones parciales en las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social.

Se impulsa la formación durante su aplicación, se favorecen las acciones formativas para las personas afectadas. Las empresas que desarrollen estas acciones tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones de formación programadas y, en casos de ERTES por causas empresariales, podrán acogerse a una exención del 20% en la cotización empresarial.

5. Nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo

Se incorpora en el articulado del ET un nuevo precepto, art. 47 bis, que introduce una nueva vía para la reducción de jornada o la suspensión de contratos por causas empresariales.

Este Mecanismo RED deberá ser previamente activado por el Consejo de Ministros y consta de dos modalidades: la cíclica (cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que lo aconseje) o sectorial (cuando un determinado sector experimente cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y transición profesional de las personas trabajadoras).

Durante los períodos de reducción de jornada o la suspensión de contratos por causas empresariales, las empresas podrán aplicarse exenciones parciales en sus cotizaciones a la SS y los trabajadores tendrán derecho a prestación por desempleo que no consumirá cotizaciones.

6. Convenio aplicable a contratistas y subcontratistas.

El Convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas será el convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio colectivo sectorial aplicable. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con convenio propio se aplicará éste (art. 42. 6 ET), en los términos que resulten del art. 84 ET.

7. Limitación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa.

La cuantía salarial -salario base, complementos salariales, incluidos los vinculados a los resultados y situación de la empresa- deja de ser una de las materias en cuya regulación los convenios de empresa gozan de prioridad aplicativa.

Los convenios vigentes deberán adaptarse a esta modificación en el plazo de 6 meses desde que estas resulten de aplicación en el ámbito convencional concreto.

8. Ultraactividad

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, el art. 86 ET impone que las partes se sometan “a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico”.

En caso de persistir las discrepancias, el ET recupera el mantenimiento de la vigencia ultraactiva del convenio denunciado. Por tanto, se retorna a la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos

9. Se refuerzan los derechos de información de la representación legal de los trabajadores y se amplían las posibilidades de vigilancia de la ITSS.

10. Entrada en vigor

El RDL entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, a excepción, entre otras, de las reformas en materia de contratación temporal y contratos fijos discontinuos, que lo harán a los 3 meses de su publicación en el BOE (30 de marzo de 2022).

11. Repárese en que el Real Decreto-ley 1/2022, de 18 de enero, por el que se modifican la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito; la Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión; y el Real Decreto 1559/2012, de 15 de noviembre, por el que se establece el régimen jurídico de las sociedades de gestión de activos, en relación con el régimen jurídico de la Sociedad de Gestión de Activos procedentes de la Reestructuración Bancaria (BOE 19-1-2022):

-se introduce una modificación puntual en el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, específicamente, en la disp. adic. 4ª, relativa al «Régimen aplicable al personal laboral del sector público», con el fin de precisar su redacción y, en particular, añadir una salvaguarda expresa de la tasa de reposición de efectivos fijada en la LPGE vigente para cada ejercicio.

-se introduce también otra modificación específica en el citado RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en el apartado nueve de su artículo primero, por el que se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 84 ET; la modificación proyectada afecta, exclusivamente, a la letra d) del referido artículo 84.2 ET, en cuya redacción se introduce una corrección, en aras de garantizar la debida seguridad jurídica y evitar cualquier duda interpretativa en su aplicación.

12. Por otra parte, la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, ha modificado la Disposición Adicional 10ª ET, reordenando el régimen jurídico de la jubilación en los nuevos convenios colectivos:

-Se prevé la incorporación de cláusulas de jubilación forzosa a una edad posterior a la jubilación ordinaria de jubilación, esto es, una edad igual o superior a 68 años, siempre que la persona cuyo contrato se extingue reúna los requisitos para acceder al 100% de la pensión de jubilación y la extinción del contrato de trabajo se compense con la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora.

-Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

-La aplicación de esta excepción exigirá, además del cumplimiento de los requisitos ya señalados, que cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada

simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

-MECANISMO RED.- Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía. (BOE 16-3-2022)

Esta norma pretende hacer frente a las circunstancias actuales derivadas de un conjunto de factores, entre los que destacan la sequía y las consecuencias de la guerra de Ucrania, con el objetivo de garantizar la viabilidad de las explotaciones agrarias y con ello hacer frente a posibles problemas de abastecimiento por abandono de la actividad agraria. Se trata de adoptar un plan de contingencia, con el fin de ofrecer al sector productor los apoyos necesarios para hacer frente a la actual coyuntura.

Pero, junto a ello se incorporan medidas en materia de Seguridad Social, se constituye el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo contemplado en el artículo 47 bis.6 ET y se establece el procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, la protección social de las personas trabajadoras y la cobertura transitoria de las necesidades de financiación del Mecanismo RED.

1.- En primer lugar, la norma incluye disposiciones en apoyo del sector primario, gravemente afectado por la sequía y las tensiones de los mercados internacionales.

2.- En segundo lugar, se incorporan medidas en materia de Seguridad Social:

*El art. 2 establece un “Aplazamiento en el ingreso de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta”:

Las empresas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el RGSS y los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido en el RETA, siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de marzo a mayo de 2022, para las empresas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y entre los meses de abril a junio de 2022, para los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

Este aplazamiento se ajustará a los términos y condiciones establecidos con carácter general en la normativa de la Seguridad Social, con algunas particularidades que se regulan en este RD-ley.

*El art. 3 establece una reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de trabajadores eventuales agrarios residentes en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y

Extremadura:

Se reduce el número de jornadas de 35 a 20 para que los trabajadores agrarios eventuales, en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, puedan acogerse al subsidio de desempleo y la renta agraria, dada la afección de esta situación a sus posibilidades de empleo.

*La Disposición final tercera modifica el RD 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios:

Dicha modificación tiene como objetivo que la inminente entrada en vigor de la nueva regulación de los contratos de trabajo de duración determinada, en la que se pone coto a la utilización abusiva de esta figura y se fomenta la estabilidad en el empleo, pueda tener impacto en

los trabajadores que prestan servicio con carácter eventual en el Sistema Especial Agrario en Andalucía y Extremadura.

En la medida en que estos trabajadores, que habitualmente prestan servicios con contratos de duración determinada sean contratados con la modalidad de trabajadores fijos discontinuos, podrían ver dificultado su acceso al subsidio para trabajadores eventuales agrarios residentes en Andalucía y Extremadura, regulado en el RD 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y a la renta agraria regulada en el RD 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, así como, en el caso de la renta agraria, ver afectada la duración y cuantía de su derecho.

Por ese motivo, se modifica el art. 2 del RD 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios, a fin de proceder a una equiparación plena entre la contratación como fijo discontinuo y la contratación eventual, a los efectos de acceso y determinación del derecho al subsidio para trabajadores eventuales agrarios y a la renta agraria.

En el mismo sentido se elimina el último inciso de la letra b) de dicho artículo, a fin de equiparar el tratamiento a efectos de rentas de los ingresos derivados del trabajo eventual y del trabajo fijo discontinuo.

3.- La disposición transitoria primera establece el Régimen de ejecución de los proyectos piloto de itinerarios de inclusión social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones aprobados por bases reguladoras antes de 31 de diciembre de 2021.

Se establece un régimen transitorio que permita garantizar la continuidad, el cumplimiento y la íntegra ejecución de los itinerarios de inclusión social a través de proyectos piloto financiados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, ya aprobados o en fase de ejecución, dirigidos contribuir a la promoción de la igualdad, la inclusión social y la lucha contra la pobreza en sus distintas formas de colectivos vulnerables, que de otra manera se verían comprometidos.

4.- La disposición adicional cuarta se refiere al acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se establece en la disposición adicional vigesimosexta del ET, introducida por la reforma laboral llevada a cabo por el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

A dichos efectos, se establece que las comunidades autónomas podrán remitir la información que obre en su poder directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o poner dicha información a disposición del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de los procedimientos que este departamento determine, para su posterior remisión a la TGSS, el SEPE y la ITSS.

5.- En la disposición adicional quinta se constituye el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo contemplado en el artículo 47 bis.6 ET.

6.- En las disposiciones transitorias segunda, tercera y cuarta se establece:

- el procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo,
- la protección social de las personas trabajadoras y

- la cobertura transitoria de las necesidades de financiación del Mecanismo RED.

*Respecto al procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo se establece que hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis ET, resultarán aplicables, en el ámbito del Mecanismo RED, las previsiones recogidas en los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (RD 1483/2012, de 29 de octubre), con las especialidades señaladas en el apartado 2 y en cuanto no resulten incompatibles con lo recogido en el propio artículo 47 bis ET.

En concreto, no resultarán aplicables los artículos 17, 18, 19 y 22 ni los porcentajes de reducción de jornada previstos en el artículo 16.2, del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Se establecen además las especialidades que resultarán aplicables:

a) Durante la aplicación del Mecanismo RED cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

b) La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar la tramitación del Mecanismo RED, a efectos de la conformación de la comisión representativa de aquellas conforme a lo previsto en el artículo 41.4 ET.

c) Constituida la comisión representativa de las personas trabajadoras o transcurrido el plazo para ello, la empresa remitirá la comunicación de inicio del periodo de consultas, que deberá ir acompañada de la documentación que se establece en esta norma.

d) La solicitud para aplicar medidas de reducción de contrato o suspensión de jornada en el ámbito del Mecanismo RED activado será presentada por la empresa ante la autoridad laboral competente de forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas.

e) La admisión a trámite de una solicitud de autorización para aplicar medidas en el ámbito de un Mecanismo RED requerirá, en cualquier caso, el cumplimiento de los requisitos que al respecto se fijen en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.

f) Si la autoridad laboral que recibe la solicitud a que se refiere el apartado anterior careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente a la comisión negociadora.

g) Se fijan los contenidos que deberá incorporar la comunicación final de la empresa a la autoridad laboral, ya haya finalizado con o sin acuerdo el periodo de consultas.

*En cuanto a la protección social de las personas trabajadoras:

1. Hasta que se produzca el desarrollo al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional cuadragésima primera LGSS, en los supuestos a los que se refiere dicha disposición, el acceso a la protección social se producirá en los términos de la citada disposición adicional, que resultará aplicable con una serie de especialidades fijadas en la norma.

2. El abono de las prestaciones sociales se realizará a través del circuito establecido para el pago de las prestaciones por desempleo.

3. Mediante el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la LGSS se podrá modificar lo establecido en los apartados 1 y 2 de esta disposición transitoria.

*Para la cobertura transitoria de las necesidades de financiación del Mecanismo RED, se establece que transitoriamente, en tanto el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo no esté dotado en cuantía suficiente para atender a sus necesidades financieras, los gastos y menores ingresos que se detallan en la norma se atenderán con cargo a los recursos financieros de las entidades competentes en la ejecución del Mecanismo RED.

7.- La presente norma recoge asimismo medidas de naturaleza tributaria, respecto del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Bienes Inmuebles, que aligeran la carga fiscal de las explotaciones afectadas por las circunstancias antes descritas.

1.4. Empleo Público

-Empleo público.- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE 29-12-2021).

La Ley 20/2021 es resultado de la tramitación parlamentaria del RDL 14/2021, de 6 de julio y tiene por objeto reducir la temporalidad en el empleo público. Para ello, trata de mejorar la definición y el alcance de la figura del personal funcionario interino.

-A tal efecto, entiende que serán funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, sean nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, siempre que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años.
- b) Sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
- c) Ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- d) Exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

-Asimismo, se redefine la figura del personal interino y se clarifican las causas de finalización de la interinidad: cobertura reglada, razones organizativas que den lugar a la supresión del puesto y finalización bien del plazo autorizado expresamente en su nombramiento bien de la causa que dio lugar a su nombramiento.

-En todo caso, se establece que, una vez transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino, se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

-Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica (20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses de tiempo, inferiores a un año, hasta un máximo de 12 mensualidades para el funcionario interino afectado).

-Asimismo, se establecen medidas específicas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público (Disp. Adic. 17ª), así como procesos de estabilización de empleo temporal. En este sentido, se autoriza una tasa adicional, que incluirá las plazas de naturaleza estructural que:

- estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y

- estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

- También se prevén medidas de estabilización de empleo temporal en el ámbito local (Disp. Adic. 1ª)

-Por lo que se refiere a los procesos de estabilización de empleo temporal del personal de investigación, sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera, el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, será de aplicación a las plazas de los procesos de estabilización de empleo temporal.

-En relación con el personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud, permanece en vigor la disposición final segunda del RD-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.

1.5. Empleo y Formación

-Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.- Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (BOE 7-12-2021).

Se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, que constituye el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado.

La aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 constituye una actuación contemplada en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021.

Mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se procede a dar cumplimiento a un hito (CID 334), dentro del referido C23.R5 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Por ello, esta norma ha de cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo, en particular la Comunicación de la Comisión de Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/C 58/01), así como con lo requerido en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación, y resiliencia de España. En este sentido, se apunta también que el desarrollo de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 no implica por sí mismo incremento de gasto público, ni incremento de dotaciones, ni otros gastos de personal, ni disminución de ingreso alguno para la Hacienda Pública Estatal y se llevará a cabo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

Esta nueva Estrategia 2021-2024, determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

-La Estrategia establece dos tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales de Política de Empleo: En primer lugar, la Estrategia establece cinco objetivos estratégicos: el enfoque centrado en las personas y en las empresas, la coherencia con la transformación productiva, la orientación hacia resultados, la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y la gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo. En segundo lugar, los objetivos específicos, incluidos en los objetivos estratégicos, que se agruparán entorno a cinco ejes diferenciados y complementarios. En tercer lugar, los ejes complementarios, configurados desde una perspectiva estratégica, conforman, junto con los objetivos estratégicos y específicos una estructura. En ellas se han incluido de manera transversal las medidas analizadas por el grupo de trabajo de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidad, este trabajo será soporte para la elaboración del Libro Blanco del Empleo y la Discapacidad que pondrá en marcha el Ministerio de Trabajo y Economía Social de la mano del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con las comunidades autónomas, los interlocutores sociales y las entidades representativas del sector.

-Esta Estrategia plurianual requiere de un procedimiento eficaz de evaluación permanente que permita sistematizar el seguimiento en su aplicación y la obtención de resultados, así como proponer los cambios y ajustes necesarios de la misma a lo largo de su vigencia. La evaluación por tanto es un eje vertebrador de esta nueva Estrategia que cambiará el paradigma superando la utilización de indicadores focalizados exclusivamente en el reparto de fondos hacia un modelo de evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible.

-Además, se modifican el RD 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo; el RD 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo; y el RD 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

-Se deroga el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

-Formación para el empleo. -Resolución de 9 de diciembre de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, determinadas medidas en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2022 (BOE 24-12-2021).

Se prevé el mantenimiento y adopción de medidas de carácter extraordinario en relación con la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, encaminadas a paliar los efectos del impacto económico y social derivado de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que posibiliten y faciliten la ejecución de la formación de los trabajadores y trabajadoras, optimizando su empleabilidad, y contribuyan a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

Los trabajadores podrán solicitar a sus empresas, durante el ejercicio 2022, permisos individuales de formación para posibilitarles la asistencia a las acciones formativas impartidas mediante aula virtual o sistema bimodal.

-Plan Anual de política de empleo.-Resolución de 9 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2021, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE 15-12-2021).

En esta Estrategia, elaborada de forma participativa en el seno del Sistema Nacional de Empleo e informada por la Conferencia Sectorial de 28 de abril de 2021 con apoyo unánime de las Comunidades Autónomas, se reflejan las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado.

Además, contiene el análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo, así como el marco presupuestario, fuentes de financiación y los criterios de gestión de los fondos.

La nueva Estrategia establece cinco objetivos estratégicos, y dentro de cada uno de éstos, se incluyen los objetivos específicos (un total de 15), que se desarrollan en distintas medidas (27 en total).

1.6. Prevención de Riesgos Laborales

-Agentes biológicos.- Orden TES/1287/2021, de 22 de noviembre, por la que se adapta en función del progreso técnico el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (BOE 25-11-2021).

Se modifican los anexos del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Anexo I: Lista indicativa de actividades; Anexo II: Clasificación de los agentes biológicos.

-Equipos de protección individual. - Real Decreto 1076/2021, de 7 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (BOE8-12-2021).

El RD 1076/2021 incorpora al derecho español el contenido de la Directiva (UE) 2019/1832 de la Comisión, de 24 de octubre de 2019, por la que se modifican los anexos I, II y III de la Directiva 89/656/CEE del Consejo en lo que respecta a las adaptaciones de carácter estrictamente técnico para adaptarse de forma coherente con la clasificación de riesgos dispuesta en el Reglamento (UE) 2016/425 relativo a los equipos de protección individual.

Para ello, se da nueva redacción al Anexo I (Riesgos en relación con las partes del cuerpo que se deben proteger con los EPI), Anexo II (Lista no exhaustiva de tipos de equipos de protección individual en relación con los riesgos contra los que protegen) y Anexo III (Lista no exhaustiva de actividades y sectores de actividades que pueden requerir la utilización de equipos de protección individual) y se suprime el Anexo IV.

El objetivo es aumentar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y permitir que los empresarios proporcionen a sus trabajadores equipos de protección individual que respeten los requisitos establecidos en el Reglamento 2016/425.

-Trabajadores del mar.- Real Decreto 1120/2021, de 21 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar (BOE 22-12-2021).

-Se modifica el RD 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar, en relación con los siguientes aspectos: Tipos de botiquines y su contenido; Modelo de contenedores y armarios; Prescripción, dispensación y control de fármacos; Revisión periódica de botiquines; Procedimiento de revisión de los botiquines

-Se regula la constitución y regulación de la Comisión Técnica de Actualización del Contenido de los Botiquines a Bordo.

-Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este RD y, expresamente, la Orden PRE/3598/2003, de 18 de diciembre, por la que se desarrolla el RD 258/1999, de 12 de febrero, en materia de revisión de los botiquines de los que han de ir provistos los buques, y la Orden PRE/2315/2015, de 3 de noviembre, por la que se modifica el contenido de los botiquines que deben llevar a bordo los buques según lo establecido por el RD 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.

-Asimismo, se modifica el RD 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero; en concreto el apartado 54 del anexo I que prevé mejoras concretas en las condiciones de trabajo en los buques pesqueros de más de 500 toneladas de registro bruto (TRB), en los que viajen quince o más pescadores durante más de tres días, y en los buques pesqueros de cuarenta y cinco metros de eslora o más, independientemente del número de tripulantes y la duración del viaje, en los que “se deberá disponer de un local separado que permita dispensar cuidados médicos”. También se exige que las instalaciones estén adecuadamente equipadas y mantenidas en condiciones higiénicas.

1.7. Extranjería

Sector audiovisual.- Orden PCM/1238/2021, de 12 de noviembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de noviembre de 2021, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento de entrada y permanencia de nacionales de terceros países que ejercen actividad en el sector audiovisual.(BOE 13-11- 2021)

Esta Orden tiene por objeto establecer la forma, requisitos y plazos para autorizar la estancia y residencia de los extranjeros que cumplan los requisitos establecidos en estas instrucciones y que realicen actividades en el sector audiovisual o actividad artística ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión por diferentes medios masivos.

Asimismo, se fija el ámbito de aplicación subjetivo de la instrucción, estableciendo que podrán acogerse al procedimiento de entrada y permanencia de nacionales de terceros países: los artistas, técnicos y profesionales extranjeros que vayan a ejercer actividades enmarcadas en el sector audiovisual, actividades artísticas ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión por diferentes medios masivos.

Todas estas personas podrán entrar y permanecer en España durante un por un periodo máximo de 90 días en cualquier periodo de 180 días para el desarrollo de las actividades señaladas,

para cuyo ejercicio no precisarán la solicitud autorización de trabajo (Capítulo II, instrucción quinta).

-Contrataciones en origen. - Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022 (BOE 30-12-2021).

Se prevé la gestión colectiva de contrataciones en origen en un periodo determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España y que inicialmente fueran seleccionados en sus países.

Igualmente, habilita para establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones

Esta Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

1.8. Inspección de Trabajo

-Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2021-2023).- Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 (BOE 3-12-2021)

Su objetivo principal consiste en la modernización de la ITSS a través de la dotación de herramientas y recursos que garanticen su adaptación a los nuevos desafíos en el ámbito laboral. Para ello, se prevén importantes transformaciones estructurales, operativas y organizativas que se consideran imprescindibles en un contexto social y económico como el actual, que plantea retos importantes para el futuro de la institución.

Entre los retos existentes, algunos son coyunturales, como los derivados de la pandemia, pero otros, aunque recientes, son de carácter estructural, como el impacto de la tecnología y la digitalización en el mundo del trabajo, o la búsqueda de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Estos retos, junto a otros que se plantean, reclaman una alta capacidad de respuesta y adaptación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De ahí que el Plan Estratégico de la institución para los años 2021, 2022 y 2023 plantee un reforzamiento de la eficacia, de las capacidades y de la organización de la Inspección.

Desde el punto de vista jurídico-constitucional, este reforzamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social encuentra un sólido anclaje en el artículo 9.2 de la Constitución y en su mandato a los poderes públicos de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas» y de «remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud».

El Plan Estratégico de la ITSS para los años 2021-2023 fija un total de cuarenta objetivos, que se agrupan en cuatro ejes básicos y que se desgranán, a su vez, en un importante número de medidas de actuación concretas:

1. El Eje 1 persigue contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de seguridad social.

2. El Eje 2 se orienta a reforzar la capacidad de actuación de la Inspección en todos los espacios donde ejerce sus competencias de control, pero particularmente respecto de aquellos

elementos esenciales de la relación laboral, con el fin de garantizar mejor el ejercicio de los derechos laborales y reducir la precariedad en las condiciones de trabajo, en especial de los grupos más vulnerables.

3. El Eje 3 persigue el robustecimiento y modernización de todos los elementos del sistema de Inspección, en aras de la calidad del servicio público prestado. En este sentido, se plantea incrementar el número de efectivos, incorporando también nuevos perfiles técnicos e informáticos; reforzar la estructura del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tanto a nivel central como periférico, para potenciar la calidad y la eficacia del servicio público prestado; mejorar los conocimientos y habilidades del personal, a través de la formación; e integrar de forma plena y definitiva de las nuevas tecnologías a la prestación del servicio: inteligencia artificial, administración electrónica, interconexión, teletrabajo, etc.

4. Finalmente, el Eje 4 aborda la actividad internacional de la Inspección. Una actividad creciente, como no puede ser de otra manera, en un contexto laboral cada vez más globalizado y en el que la necesidad de cooperación internacional es cada vez más necesaria.

1.9. Otras normas

-Medidas económicas.- Real Decreto-ley 27/2021, de 23 de noviembre, por el que se prorrogan determinadas medidas económicas para apoyar la recuperación. (BOE 24-11-2021)

[Resolución de 16 de diciembre de 2021, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación (BOE 24-12-2021)]

Se modifica la Ley 3/2020 para ampliar el régimen de declaración del concurso de acreedores. En este sentido, se prevé un régimen especial de la solicitud de declaración de concurso hasta el 30 de junio de 2022 (art. 6).

En tal sentido, hasta el 30 de junio de 2022, inclusive, el deudor que se encuentre en estado de insolvencia no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso, haya o no comunicado al juzgado competente la apertura de negociaciones con los acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación, un acuerdo extrajudicial de pagos o adhesiones a una propuesta anticipada de convenio. El cómputo del plazo de dos meses para solicitar la declaración del concurso previsto en el artículo 5.1 del texto refundido de la Ley Concursal comenzará a contar el día siguiente a dicha fecha.

Por lo demás, hasta el 30 de junio de 2022 inclusive, los jueces no admitirán a trámite las solicitudes de concurso necesario que se hayan presentado desde el 14 de marzo de 2020. Si hasta el 30 de junio de 2022, inclusive, el deudor hubiera presentado solicitud de concurso voluntario, ésta se admitirá a trámite con preferencia, aunque fuera de fecha posterior a la solicitud de concurso necesario.

- Real Decreto-ley 24/2021, de 2 de noviembre, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de bonos garantizados, distribución transfronteriza de organismos de inversión colectiva, datos abiertos y reutilización de la información del sector público, ejercicio de derechos de autor y derechos afines aplicables a determinadas transmisiones en línea y a las retransmisiones de programas de radio y televisión, exenciones temporales a determinadas importaciones y suministros, de personas consumidoras y para la promoción de vehículos de transporte por carretera limpios y energéticamente eficientes (BOE 03-11-2021) Corrección de errores (BOE 25-11-2021)

[Resolución de 2 de diciembre de 2021, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación (BOE 11-12-2021)].

1.10. Normas de Seguridad Social (selección)

-Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE 29-12-2021).

Esta Ley modifica diversos preceptos de la Ley General de la Seguridad Social. Su contenido se puede agrupar en dos bloques principales:

-El primero de ellos es el relativo a la *revalorización de las pensiones*, con la consiguiente derogación del índice de revalorización y la previsión de un nuevo art. 58 en el que, en línea con la recomendación 2 del Pacto de Toledo, se recupera la garantía del poder adquisitivo de las pensiones en función de la inflación del ejercicio anterior, en sintonía con el art. 50 CE y la doctrina del TC en esta materia. Con ese mismo objeto se modifica también el art. 27 de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

Se establece que la revalorización de las pensiones al comienzo de cada año se realizará de acuerdo con la inflación media registrada en el ejercicio anterior, con la garantía de que en el caso, infrecuente, de inflación negativa las pensiones no sufrirán merma alguna.

-El segundo bloque recoge diversas medidas que pretenden actuar sobre el *acceso a la pensión de jubilación* a través de fórmulas voluntarias y más equitativas que favorecen un progresivo alineamiento de la edad efectiva y de la edad ordinaria de jubilación como vía para reforzar la sostenibilidad del sistema en el medio y largo plazo, en línea con la recomendación 12 del Pacto de Toledo.

Se establecen medidas en materia de *jubilación anticipada voluntaria; jubilación anticipada involuntaria; jubilación anticipada por razón de la actividad; jubilación demorada y jubilación activa*.

Asimismo se establece la prohibición de cláusulas convencionales que prevean la *jubilación forzosa* del trabajador a una edad inferior a los 68 años (se modifica la disposición adicional 10ª ET en la disposición final 1ª de la Ley 21/2021) (vid supra).

-Se opta por la derogación del factor de sostenibilidad introducido por la Ley 23/2013, de 23 de diciembre y se sustituye por un nuevo *mecanismo de equidad intergeneracional* previsto en la Disposición Final 4ª de esta Ley. Quedan así derogados expresamente el párrafo último del apartado 1 del artículo 210 y el artículo 211 LGSS, en atención a lo expuesto en la disposición final cuarta.

-Se aborda también la regulación del acceso a las *prestaciones de viudedad*: en especial, la pensión de viudedad de las parejas de hecho (art. 221 LGSS y Disposición adicional cuadragésima LGSS); se modifica la prestación temporal por viudedad (art. 222 LGSS), así como las reglas de compatibilidad y extinción de las prestaciones de viudedad (art. 223 LGSS).

-Se clarifica la financiación de las prestaciones y servicios de los sistemas de Seguridad Social en cumplimiento del principio de separación de fuentes consagrado en el Pacto de Toledo (mediante la modificación de la Disp. Adic.32ª LGSS). Se incluye un mandato para que el Gobierno, en el plazo de 6 meses, el Gobierno apruebe un proyecto de ley para la creación de la Agencia de la Seguridad Social (Disp. Final 3ª).

-Se modifica la Ley 29/1983, de 12 de diciembre, sobre jubilación de Notarios, Agentes de Cambio y Bolsa y Corredores colegiados de Comercio.

-Ingreso Mínimo Vital.- Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital (BOE 21-12-2021).

La Ley 19/2021 responde a la tramitación parlamentaria del RDL 20/2020 e incorpora los sucesivos ajustes y cambios que ha experimentado el RDL.

Esta Ley se estructura en nueve capítulos, cuarenta y un artículos, diez disposiciones adicionales, ocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, doce disposiciones finales y cuatro anexos.

-El capítulo I (arts.1-3) recoge las disposiciones generales del ingreso mínimo vital, regulando el objeto, el concepto y naturaleza, así como sus características. En este sentido, se crea y regula el IMV “como prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que vivan solas o integradas en una unidad de convivencia, cuando se encuentren en una situación de vulnerabilidad por carecer de recursos económicos suficientes para la cobertura de sus necesidades básicas”.

Conforme al art. 2.1, “Se configura como el derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica en los términos que se definen en la presente Ley. A través de este instrumento se persigue garantizar una mejora de oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias”.

-El capítulo II (arts. 4-11) se ocupa del ámbito subjetivo del ingreso mínimo vital. Se determina la condición de beneficiario y los requisitos exigidos para el acceso y el mantenimiento del derecho a la prestación. Se regula también la figura del titular de la prestación, que serán las personas con capacidad jurídica que la soliciten y la perciban, en nombre propio o en nombre de una unidad de convivencia. Se determina también la situación de vulnerabilidad económica.

También se crea un complemento de ayuda para la infancia, que conlleva una cantidad mensual por cada menor de edad miembro de la unidad de convivencia en función de la edad. Y se establecen los umbrales de renta y patrimonio exigidos.

Se prevé, por último, el régimen de compatibilidad del ingreso mínimo vital con el empleo, de forma que la percepción de esta prestación no desincentive la participación en el mercado laboral.

-El capítulo III (arts. 12-23) se ocupa de la acción protectora.

Con el fin de garantizar un determinado nivel de ingresos a los hogares en situación de vulnerabilidad, el ingreso mínimo vital tiene carácter indefinido y se mantendrá siempre y cuando subsistan las causas que motivaron su concesión.

En este capítulo se determinan asimismo las causas de suspensión y extinción del derecho, las incompatibilidades y el reintegro de las prestaciones indebidas. Por otra parte, se definen los conceptos de renta y de patrimonio que se tendrán en cuenta para el cómputo de los ingresos y de la situación patrimonial, a partir de lo cual se determinará el derecho a la prestación del ingreso mínimo vital.

-El capítulo IV (arts. 24-29) regula el procedimiento para la solicitud, el inicio de la tramitación y resolución del ingreso mínimo vital.

-El capítulo V (arts. 30-39) regula la cooperación entre las administraciones públicas.

Asimismo, se prevé la cooperación y colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, empresas colaboradoras, incluidas las empresas distinguidas con el Sello de Inclusión Social, así como entidades del Tercer Sector de Acción Social, mediante la firma de convenios de colaboración.

La ley regula la Comisión de seguimiento del ingreso mínimo vital, como órgano de cooperación con las comunidades autónomas y entidades locales en materia de inclusión, así como el Consejo consultivo del ingreso mínimo vital, como órgano de consulta y participación con las entidades del Tercer Sector de Acción Social y las organizaciones sindicales y empresariales.

-El capítulo VI (arts. 35) determina el régimen de financiación del ingreso mínimo vital, que se realizará a cargo del Estado mediante la correspondiente transferencia a los presupuestos de la Seguridad Social.

-Los capítulos VII (arts. 36-37) y VIII (arts. 38-40) establecen, respectivamente, el régimen de obligaciones y el de infracciones y sanciones.

-El capítulo IX (art. 41) regula el régimen de control financiero de esta prestación.

-Dentro de las disposiciones adicionales se prevé la inclusión de las prestaciones del ingreso mínimo vital en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas (disp. adic.2ª); se establece un procedimiento especial de reintegro de renta mínima autonómica indebidamente percibida con motivo del reconocimiento de la prestación económica del Ingreso mínimo vital (disp. adic. 9ª); y se regula el reconocimiento del complemento de ayuda para la infancia a los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento (disp. adic. 10ª).

-Dentro de las Disposiciones Transitorias, se establecen reglas tanto respecto a la prestación transitoria del IMV (Disp. Transit.1ª), cuanto a la prestación de solicitudes en función de la fecha de presentación (Disp. Transit.1ª).

También se regula la asignación por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento e ingreso mínimo vital (Disp. Transit. 6ª); la colaboración de las Entidades del Tercer Sector de Acción social en la gestión de la prestación de Ingreso Mínimo Vital (Disp. Transit. 7ª); y se establecen reglas aplicables a los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley (Disp. Trans. 8ª).

-La disposición final tercera modifica el texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por RD-Leg. 1/2015, de 24 de julio, para incluir a las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital entre las personas que se encuentran exentas de la aportación de los usuarios a la prestación farmacéutica ambulatoria.

-La disposición final cuarta modifica el texto refundido de la LGSS al objeto de incluir la prestación del ingreso mínimo dentro de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social y de incorporar las necesarias obligaciones de facilitación de datos para el reconocimiento, gestión y supervisión de la prestación por parte del Ministerio de Hacienda, comunidades autónomas, diputaciones forales, Ministerio del Interior, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Instituto de Mayores y Servicios Sociales y organismos competentes autonómicos. Asimismo, se suprime la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, pues esta prestación se integrará en el ingreso mínimo vital.

-Finalmente, se incorporan modificaciones en la LRJS (Disp. final 9ª). En concreto, se da una nueva redacción a la letra o del art. 2 LRJS para añadir, entre las cuestiones litigiosas de las que conocerán los órganos jurisdiccionales sociales, las cuestiones referidas a aquellas prestaciones de protección social que establezcan las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social de las personas beneficiarias.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

2.1. Libertad sindical

-STC de 21/06/2021 nº 130/2021. Recurso de Amparo nº 872/2020 [PROV\ 2021\ 238333. RTC\ 2021\ 130]

DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL: En relación con la libertad de huelga: demanda de conflicto colectivo promoviendo la declaración de ilegalidad de la huelga por irregularidades en su convocatoria y consecuente ejercicio abusivo del derecho de huelga: constitución de cinco comités de huelga diferentes con 43 miembros cuando las cinco convocatorias de huelga era idénticas en su modalidad, duración y tabla reivindicativa: negativa a conformar una comisión negociadora con una composición ajustada a lo dispuesto en el art. 5 del RD Ley 17/1977, de 4 marzo: composición ineficaz para una negociación ágil: consideración de huelga abusiva: la creación de esta comisión negociadora no reduciría la capacidad de negociación de los sindicatos convocantes ya que su composición debería respetar la representatividad de cada uno de ellos, sin que los sindicatos minoritarios pudieran quedar excluidos de dicha comisión y, por tanto, de la negociación de un acuerdo con valor de convenio colectivo: vulneración inexistente. DERECHO FUNDAMENTAL A OBTENER LA TUTELA EFECTIVA DE JUECES Y TRIBUNALES: Derecho de acceso a la jurisdicción: contenido: Jurisdicción y procedimiento laboral: demanda de conflicto colectivo promoviendo la declaración de ilegalidad de la huelga por irregularidades en su convocatoria y consecuente ejercicio abusivo del derecho de huelga: ámbito sindical: calificación de huelga abusiva resultante de la negativa de los cinco comités de huelga actuantes a constituir una comisión negociadora con composición ajustada a la normativa reguladora: posibilidad del sindicato de intervenir en el procedimiento, tanto en la Audiencia Nacional como en el Tribunal Supremo, donde se han dictado las resoluciones de fondo correspondientes con pronunciamientos contrarios a las propuestas del sindicato recurrente: vulneración inexistente.

2.2. Negociación colectiva

-STS 1127/2021 17-11-2021 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

Convenios Colectivos: interpretación del último inciso del art. 58.b) del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, sobre licencias y permisos. Cuando este establece que en los casos de hospitalización de un familiar hasta el segundo grado, el permiso retribuido deberá ser ampliado desde los dos a los cuatro días hábiles, si para ello resulta preciso hacer un desplazamiento a otra localidad, hay que interpretarse, al mejorar lo regulado en esta materia en el ET, que basta el cambio de término municipal tomando como referencia el domicilio de residencia habitual al del lugar en que se encuentra el familiar, para que surja el derecho a disfrutar este permiso ampliado. Se valora la existencia de afectación general con relación a otros asuntos (STS 895/2021 Recud.1362/2020, que no se admitió. Ahora se considera que concurre, tomando como referencia lo resuelto en la sentencia núm. 1130/2021, de 17 de noviembre (Recud.3105/2020), donde se apreció para un caso idéntico afectación general.

-STS 65/2022 25-01-2022 Ponente: Ricardo Bodas Martín

Convenio Colectivo: falta de convenio colectivo aplicable. Debe aplicarse al demandante el convenio colectivo de comercio de Madrid, que es el pactado en su contrato de trabajo, y no el convenio colectivo de comercio de la provincia de Málaga, que es el lugar donde presta servicio. Si no hay convenio de aplicación, nada impide que las partes acuerden libremente la aplicación de uno de esos convenios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 3.1.c ET, en relación con los arts. 1089, 1091 y 1255 CC, no vulnerándose, por tanto, lo dispuesto en el art. 37.1 CE, ni los arts. 82 y 85.1 y 2 ET, toda vez que, el pacto antes dicho tuvo un objeto lícito, al no ser aplicable ningún

convenio, lo que impide por sí mismo, que en el mismo se estableciera condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

-SAN de 10/05/2021, nº 103/2021. Ponente: José Pablo Aramendi Sánchez

ACUERDO EXTRAESTATUTARIO: eficacia y validez: acuerdo colectivo de carácter programático, dirigido a comprometer y sentar las bases de la negociación futura de modificación sustancial de las condiciones laborales de las diversas tiendas del grupo empresarial «INDITEX»: pacto estipulado con los Sindicatos más representativos en el reseñado grupo. LIBERTAD SINDICAL: inexistencia de vulneración en materia de negociación colectiva: acuerdo firmado por los Sindicatos más representativos en el grupo de empresas: habiendo participado en la negociación la entidad sindical demandante.

2.3. Contratos temporales

-TJUE Auto 13-12-2021, C 226/21, KQ y Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam)

Procedimiento prejudicial — Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Concepto de “condiciones de trabajo” — Exención de guardias médicas por motivos de edad concedida únicamente a los trabajadores con contrato de duración indefinida»

-STS 1073/2021 02-11-2021 Ponente: Concepción Rosario Ureste García

Se debate en el recurso de casación unificadora si, al extinguirse válidamente un contrato de interinidad por sustitución, debe abonarse a la trabajadora una indemnización de 20 días por año de servicios prestados, o la recogida en el art. 49.1.c del ET. La Sala IV comienza por indicar que, al ser única la materia de contradicción planteada, y citarse en la interposición del recurso varias sentencias de contraste, se requirió a la recurrente a efectos de que seleccionara una de ellas. Ahora bien, la sentencia seleccionada no era firme en el momento de finalizar el plazo para la interposición del recurso. En consecuencia, se tuvo por seleccionada la más moderna e idónea de las citadas, que no resulta contradictoria con la recurrida pues abordar cuestiones dispares. En efecto, en la recurrida se examina la doctrina sobre la unidad esencial del vínculo; cuestión no debatida en la referencial. Y tal disparidad es relevante, pues no son similares las circunstancias contractuales de las respectivas actoras. Indica la sala IV que la falta de contradicción como causa de inadmisión del recurso se transforma en causa de desestimación en este momento procesal

-STS de 30/06/2021, n 681/2021. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 2492/2019. Ponente: M^a Lourdes Arastey Sahún [PROV\ 2021\ 253072. RJ\ 2021\ 3974]

CONTRATO DE INTERINIDAD POR VACANTE: superación de los tres años de duración: no concurre justificación de la falta de provisión de la vacante: aplicación del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE: incidencia STJUE de 3 de junio de 2021: consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato. RECTIFICA LA APLICACIÓN DE DOCTRINA

2.4. Tiempo de trabajo

-STS 75/2022 26-01-2022 Ponente: Sebastián Moralo Gallego

Licencias y permisos: efectos jurídicos que sobre la previsión convencional en la materia deben derivarse de la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que

reconocía el artículo 37.3 b) ET, tras la entrada en vigor de la nueva redacción de ese precepto legal operada por el art. 2.9 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como de la equiparación de la duración de la suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores instaurada en su art. 2. 12, que modifica lo dispuesto en el artículo 48 ET.

Las mejoras convencionales del régimen legal anteriormente previsto para el permiso de paternidad quedaban indisociablemente vinculadas a la propia vigencia y existencia del derecho sobre el que dicha mejora versa, de tal manera que una vez desaparecido tal derecho no cabe admitir la pervivencia autónoma y separada de aquella mejora.

Es evidente que la finalidad de lo pactado en el convenio colectivo no era otra que la de mejorar el régimen de aquel permiso, y no cabe considerar que la común voluntad de las partes pudiese ser el mantenimiento de ese derecho al permiso de paternidad una vez desaparecido e integrado en aquella nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, ni como ya hemos dicho, es factible admitir que fuese la de permitir su disfrute una vez agotado el plazo de dicha suspensión.

-STS 149/2022 15-02-2022 Ponente: Antonio V. Sempere Navarro

KONE ELEVADORES. No es discriminatorio que la empresa contabilice la pausa por bocadillo como tiempo de trabajo para quienes necesariamente desarrollan su actividad en régimen de jornada continuada, mientras que no sucede así con los “ascensoristas de calle”, que poseen cierta libertad para auto organizar su horario. La obligación de prestar una jornada de igual duración no basta para activar los resortes de la no discriminación. De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima recurso empresarial frente a STSJ Madrid 546/2018.

-STJUE de 09.12.2021, asunto núm. C 217/2020; XXX/Staatssecretaris van Financiën [PROV\ 2021\ 372908 - TJCE\ 2021\ 259]

POLÍTICA SOCIAL: Ordenación del tiempo de trabajo (Directiva 2003/88/CE): vacaciones anuales «retribuidas»: los Estados miembros deberán respetar que el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo, sin que se tenga en cuenta el hecho de que el importe de esa retribución se haya reducido como consecuencia de una situación de incapacidad laboral por enfermedad

-STC de 31/05/2021, nº 119/2021. Recurso de Amparo nº 3199/2020 [PROV\ 2021\ 207869. RTC\ 2021\ 119]

DISCRIMINACION: Discriminaciones por razón de sexo: relaciones laborales: excedencia por cuidado de hijos menores: reducción de jornada en 2 horas y exclusión de realización de guardias los fines de semana y festivos: posterior modificación de la jornada para prestar servicios de una hora y treinta minutos los sábados, por razones organizativas de la empresa: órgano judicial que únicamente valora las razones organizativas alegadas por la empresa para justificar la modificación del horario de la trabajadora, sin tener en cuenta sus circunstancias personales y familiares: la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa: discriminación existente.

2.5. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo

-STS de 17/06/2021, nº 635/2021. Recurso de Casación nº 180/2019. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro [PROV\ 2021\ 222931. RJ\ 2021\ 3529]

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO COLECTIVAS NULA: la supresión unilateral por la empresa del derecho de los trabajadores a la percepción de propinas por parte de la clientela, constituye una modificación sustancial, al ser la eliminación de esa ocasión de ganancia un cambio relevante, no tanto en su dimensión económica (siempre incierta) sino en aspectos atinentes al clima de trabajo y a la existencia de estímulos o recompensas honoríficas, terminando con una práctica bien conocida en el sector de hostelería y abortando la posibilidad de disfrutar del reconocimiento moral sobre la calidad o esmero en la tarea desempeñada; la empresa puede acordar válidamente la prohibición de que su plantilla sea gratificada por la clientela, por así derivar de su poder de organización y dirección pero, al ser esa posibilidad de ganancia económica y recompensa moral preexistente, ha de seguir el procedimiento fijado al efecto por el artículo 41 ET, y, al no haberse seguido el mismo, la modificación llevada a cabo por la empresa es nula. VOTO PARTICULAR.

2.6. Principio de no discriminación y deber de trato igual

-STC de 13/09/2021, nº 153/2021. Recurso de Amparo nº 1797/2020 [PROV\ 2021\ 313714. RTC\ 2021\ 153]

DISCRIMINACION: Por razón de sexo y motivos personales: maternidad: decisión empresarial de cambio de puesto de enfermera, tras pactar de mutuo acuerdo una reducción de jornada por guarda legal de menor, de UCI pediátrica a otros servicios del hospital, justificada por la concurrencia de razones organizativas objetivas ajenas a todo factor discriminatorio: medida que no supone un obstáculo a su carrera profesional o una degradación o retroceso profesional, puesto que sigue realizando funciones de enfermera, en la misma categoría/grupo profesional en el Servicio de urgencias, y no pierde la vacante de UCI pediátrica, a la que se reintegrará cuando vuelva a jornada completa: discriminación inexistente.

2.7. Deber de respeto a la dignidad e intimidad del trabajador

-STC de 04/10/2021, nº 160/2021. Recurso de Amparo nº 3884/2017 [PROV\ 2021\ 333155. RTC\ 2021\ 160]

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL: Ámbito laboral: relevancia de grabaciones sonoras sobre el derecho a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE): despido de asesor comercial por la persistencia en el mantenimiento de una actitud renuente, tras varias advertencias por su incorrecto proceder, detectado en las grabaciones: utilización inicial de las mismas con fines de calidad y de servicio formativo, en cumplimiento de la cláusula pactada con los representantes de los trabajadores: cuestión ajena al contenido del derecho fundamental: necesidad de determinar si la actitud renuente del empleado es susceptible de ser sancionada que corresponde a los órganos judiciales: vulneración inexistente. Fallo:El Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo contra Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18-05-2017, por el que se inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 05-2016, por la que se desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza, de 09-06-2015, pronunciada en el procedimiento sobre impugnación de despido disciplinario, por vulneración del derecho fundamental a la intimidad personal en la faceta de protección de datos de carácter personal: inexistencia.

2.8. Retribución del trabajo. Salario

-STS 1096/2021 05-11-2021 Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

Se cuestiona si los efectos económicos del plus de montaña que se reconoce a los trabajadores de los Paradores de Turismo de Santo Estevo (Ourense) y Corias (Asturias) en el Convenio Colectivo de Paradores que entró en vigor el 10 de mayo de 2019 se producen en dicha fecha o a partir del 1 de enero de 2018. El plus de montaña se prevé en el artículo 29 del Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España. El convenio colectivo se publicó en el BOE el 9 de mayo de 2019, por lo que entró en vigor el día siguiente, esto es, el 10 de mayo de 2019. El artículo 29 del convenio colectivo, sobre «plus de montaña», añadió con fecha de efectos de su entrada en vigor los paradores de Santo Estevo (Ourense) y Corias (Asturias). El artículo 3 del nuevo convenio colectivo añadió que los efectos económicos se retrotraerían al 1 de enero de 2018. Si el plus de montaña se aplica a los Paradores de Santo Estevo y Corias desde la entrada en vigor del convenio colectivo y el régimen de dicha entrada en vigor establece (artículo 3) que fija la retroacción de sus efectos económicos a una fecha anterior, no hay razones para privar a los trabajadores de aquellos Paradores de la percepción retroactiva del plus de montaña, que tiene unos claros efectos económicos. La remisión a la fecha de entrada en vigor es al régimen jurídico completo de dicha entrada en vigor (que incluye la retroacción de los efectos económicos) y no solo a una parte de él.

2.9. Sucesión de empresa. Subrogación

-STS de 01/07/2021, nº 703/2021. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 4079/2018. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín [PROV\ 2021\ 239968. RJ\ 2021\ 3599]

CANAL DE ISABEL II: derechos del acuerdo colectivo de garantías individuales firmado en 2010, para el supuesto de subrogación: deja de aplicarse a la trabajadora que suscribió varios contratos de interinidad por sustitución y, con posterioridad a la subrogación, superó con éxito un proceso selectivo para cubrir por turno libre un puesto de administrativo comercial, extinguiéndose el contrato de interinidad y suscribiendo un contrato indefinido: es un supuesto de novación extintiva; el acuerdo se aplica a todos los trabajadores subrogados, indefinidos o temporales, pero no a quien queda fuera de su ámbito de aplicación por haber suscrito, tras la subrogación, un nuevo contrato indefinido que extingue el anterior contrato temporal de interinidad y que tiene sus propias condiciones. VOTO PARTICULAR.

-SAN de 27/07/2021, nº 181/2021. Ponente: José Pablo Aramendi Sánchez [PROV\ 2021\ 278853. AS\ 2021\ 1641]

GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO: fusión por absorción de Mutua Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua Gallega) por parte de otra Mutua (Ibermutuamur), creando una tercera entidad mutual (Ibermutua): naturaleza jurídica de las mismas: pertenencia al sector público; efectos de la subrogación: existencia de un Pacto colectivo de la Mutua absorbente con la representación sindical: alcance de los límites económicos derivados de las Leyes Presupuestarias de obligada aplicación en el sector público: determinación; retribuciones del personal absorbido: abono de complementos de productividad e incentivos al personal de la Mutua absorbida, previstos en la entidad absorbente: no debe estimarse: inaplicación del Pacto colectivo suscrito entre la Mutua Colaboradora absorbente y la representación sindical, tanto por no estar contemplados en el convenio de la Mutua absorbida, como por los límites dispuestos en materia retributiva por las Leyes Presupuestarias; respeto a condiciones laborales preexistentes: abono procedente de la cesta de Navidad, por sí estar previsto ello en la Mutua absorbida.

2.10. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

-STS de 18/11/2021, nº 1134/2021. Recurso de Casación nº 178/2021. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro [PROV\ 2021\ 367878. RJ\ 2021\ 5226]

ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR TEMPORAL (COVID-19): la suspensión de los contratos en empresa adjudicataria de contratos públicos para la prestación del servicio de restauración o comedor de los centros públicos, es compatible con el derecho del contratista o concesionario de un servicio público al restablecimiento del equilibrio económico del contrato, si se encuentra en la situación descrita en el art. 34.4 párr. 1º del RDley 8/2020, de 17 de marzo, sin que la empresa venga obligada a abonar la diferencia entre la prestación por desempleo y el salario habitual. APLICA Y REFUERZA LA DOCTRINA DE LA SENTENCIA 83/2021 DE 25 DE ENERO.

2.11. Despidos colectivos

-SAN de 22/06/2021, nº 147/2021. Ponente: Ramón Gallo Llanos [PROV\ 2021\ 220241. AS\ 2021\ 1423]

ACUERDO MARCO DE RELACIONES LABORALES SUSCRITO ENTRE INDRA SISTEMAS, SA Y LAS ORGANIZACIONES CCOO, UGT Y USO EN EL SENO DE UN PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO: encuadrado dentro las medidas para evitar dicho despido: nulidad total del Acuerdo: denegación: el mismo consta acreditado que ha sido negociado de buena fe, sin que el hecho de que reconozca determinados derechos de participación en la empresa e información a los integrantes de la Comisión de seguimiento del mismo que puedan concurrir con los derechos de información y consulta que la ley reconoce a los órganos de representación unitaria y sindical de los trabajadores no firmantes del acuerdo en su ámbito de actuación, implique que se restrinja a estos de dichos derechos y, sin que, en ningún momento, se atribuyan a dicha Comisión de Seguimiento funciones negociadoras que no le son propias, no vulnerándose, por lo tanto, el derecho de libertad sindical de dicho sindicato ; nulidad parcial: denegación: en los apartados del acuerdo denunciados no se aprecia la vulneración de los derechos de información y consulta que el sindicato no firmante denuncia; tampoco se parecía que el nuevo sistema lanzadera que el acuerdo establece contravenga lo dispuesto en los arts. 44 y 45 del Convenio del Metal de Madrid, ya que mejora lo en él establecido; tampoco se aprecia que la expresión contenida en el apartado relativo a la distribución irregular de la jornada, «con posibilidad de aplicar en en sábados, domingos y festivos», infrinja lo establecido en los arts. 48.3 del Convenio colectivo del Metal de Madrid y el artículo 82.3, pues dicho apartado adapta el mismo a la realidad de la empresa, y sin que, en ningún momento, puede inferirse que sea la intención de las partes que lo acordaron rebasar los límites que en orden a la distribución irregular de la jornada establece el precepto convencional; finalmente, el acuerdo no determina el convenio aplicable en la empresa, sino que ratifica la aplicación del mismo (Convenio colectivo del Metal de Madrid) y sin que la exclusión del mismos del personal adscrito a áreas corporativas de la empresa suponga ilegalidad alguna.

2.12. Despido improcedente

-STS 1260/2021 14-12-2021 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

La Sala Cuarta desestima la demanda de revisión instada frente a la sentencia del Juzgado de lo Social que declaró la improcedencia del despido, confirmada en suplicación e intentada la casación unificadora. Tras recordar el carácter extraordinario del recurso de revisión y la interpretación restrictiva de las causas tasadas para promoverlo concluye que: 1) No puede darse por acreditado el cumplimiento del plazo de tres meses establecido en el art. 512 LEC, contados a partir

del momento en que hubiere llegado a conocimiento del interesado la existencia de la causa o motivo revisorio. 2) No se trata de documentos decisivos, pues la parte demandante supone erróneamente que la calificación del despido se ve afectada por la previa existencia de un fenómeno interpositorio, cuando no es así. 3) La grabación aportada no constituye documento, ni tampoco su transcripción. 4) No acredita que no pudiera alegar anteriormente su condición de delegado sindical. 5) Tampoco acredita la concurrencia de la fuerza mayor para retener documentos. Añade que los argumentos acerca de la vulneración del derecho a la indemnidad de la recurrente buscan que la Sala vuelva sobre lo ya resuelto, lo que no es objeto del recurso de revisión. Y, por último, reprocha la falta de una mínima explicación de las razones por las que la demanda se dirige frente a la sentencia del Juzgado de lo Social y no frente a la dictada en suplicación o al Auto que inadmite el recurso de casación unificadora.

2.13. Despido nulo

-STS 26/2022 12-01-2022 Ponente: María Luisa Segoviano Astaburuaga.

Se cuestiona si ha de calificarse como despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad, el cese de un trabajador indefinido no fijo al que, tras serle reconocida esta condición, se le adscribe a una plaza de personal funcionario.

El trabajador reclamó en vía judicial que se le adscribiera a una plaza de personal laboral, produciéndose su cese, justificado por haberse cubierto reglamentariamente por personal funcionario. Se alega que el despido ha de calificarse nulo, dada la demanda previa del trabajador. Cuestión similar ha sido resuelta por la Sala, Calificando como despido el cese del personal laboral fundado en la ocupación de la plaza de funcionario puesto que no estamos ante ninguna causa lícita de extinción del contrato de trabajo que pueda ser subsumida en el art. 49.1 b) ET, siendo la única vía válida para la extinción de los contratos de trabajo de los indefinidos no fijos la cobertura de la plaza de personal laboral que corresponda con la que ocupen en su calidad de tales, o, en su caso, la amortización de tal plaza con la exigencia de que la Administración acuda a la vía de los arts. 51 y 52 ET, de conformidad con lo previsto por la Disp. Ad. 20ª de dicho texto legal. Así, el cese de la trabajadora constituye un despido que carece de justificación, apreciando la lesión del derecho fundamental a la garantía de indemnidad, como hiciera la Sala con los demás trabajadores afectados por situaciones análogas.

-STS 54/2022 20-01-2022. Ponente: Juan Molins García-Atance

Air Europa. Despido declarado nulo de un Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCP). Examen de oficio de la suficiencia de la consignación para recurrir en casación. El TCP había suscrito varios contratos eventuales. Se negó a firmar el contrato indefinido a tiempo parcial que le había ofrecido la empresa e interpuso una primera demanda de despido. El TSJ rechazó que la finalización de la prestación de servicios laborales cuando finalizó el último llamamiento, fuera un despido. Cuando el TCP no fue objeto de llamamiento, interpuso una segunda demanda de despido. La citada negativa del trabajador a firmar el contrato de trabajo ofrecido por la empresa no supuso una dimisión del trabajador. La no inclusión del TCP en el escalafón de la empresa no impide que esta deba contratarle en los nuevos llamamientos. La primera sentencia de despido no produce efecto de cosa juzgada. La negativa empresarial a contratar al TCP tras la interposición de la demanda de despido constituye un indicio de vulneración de la garantía de indemnidad. Se confirma la sentencia recurrida, que declaró nulo el despido

-STS de 21/07/2021, nº 812/2021. Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 3702/2018 [PROV\ 2021\ 239484. RJ\ 2021\ 3746]. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

DESPIDO NULO POR VULNERACIÓN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD: trabajadora contratada temporalmente por obra o servicio determinado vinculado a la duración de

una contrata mercantil, que es cesada por finalización del contrato en base a la extinción de dicha contrata por mutuo acuerdo entre las empresas, muy poco tiempo después de que presentara una denuncia ante la Inspección de Trabajo reclamando, entre otros asuntos, la existencia de relación laboral indefinida, sin que la empleadora haya ofrecido una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida rescisoria del contrato y de su justificación. UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: tratándose de un motivo de infracción procesal, las identidades necesarias para apreciar la contradicción, es suficiente la homogeneidad entre las infracciones procesales comparadas, sin que sea necesaria la identidad en las situaciones sustantivas de las sentencias contrastadas.

2.14. Extinción del contrato por causas objetivas

-STS 06/2022 11-02-2022 Ponente: María Luisa Segoviano Astaburuaga

La Sala Cuarta resuelve que está justificado un despido objetivo cuando concurren causas productivas y organizativas -terminación de la contrata- y la empresa en el mismo periodo ha procedido a la contratación de trabajadores a través de ETT para prestar servicios en otro centro de trabajo de la misma provincia, ubicado a 26 Km del centro al que pertenecía el trabajador despedido. Aunque la empresa tenga un único código de cotización en los dos centros de trabajo y la representación legal de los trabajadores sea compartida, son dos centros diferenciados.

La suscripción de 17 contratos de puesta a disposición para cubrir tareas de la categoría del actor en el otro centro, no incide en la calificación de las causas de su despido objetivo, pues en su centro no consta en qué fechas se suscribieron los contratos de puesta a disposición. La pérdida de una contrata constituye una causa justificativa del despido objetivo y al producirse la extinción de la totalidad de la misma y no la mera reducción de su volumen, resulta ajustada la extinción de cuatro de los cinco contratos de quienes prestaban servicios en el centro de trabajo, sin que el dato de la reubicación del quinto trabajador en el otro centro incida en ello. El art. 52 c) ET no impone al empresario la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa, ni viene obligado, antes de la efectividad del despido, a destinarlo a otro puesto vacante de la misma.

2.15. Procedimientos concursales

-STS 1138/2021 23-11-2021 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

Se discute, en aplicación del Decreto 4/2012 de la Junta de Andalucía de medidas extraordinarias y urgentes en materia de prestación socio-laboral a ex trabajadores andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, quien debe abonar la indemnización (60 días/año, 42 mensualidades) pactada entre Astilleros de Sevilla y la RLT, en el procedimiento concursal, íntegramente la Junta de Andalucía o el Fogasa hasta el límite legal de su responsabilidad (20 días/año 12 meses) y el resto por la Junta, a pesar de que concurre silencio administrativo positivo. Es la Junta de Andalucía la que debe hacer frente a la totalidad de la indemnización, sin que proceda disminuirla por una hipotética responsabilidad del Fogasa, toda vez que se trata de una cantidad íntegra y previamente pactada que tiende, por un lado, a garantizar su percepción por cada trabajador y, por otro, a aliviar los créditos contra la masa de la empresa concursada. El DL 4/2012, de 16 de octubre, de la Junta de Andalucía en su art. 4 manifiesta que la cuantía de la ayuda socio laboral es la equivalente a la establecida en concepto de indemnización para cada trabajador en el Expediente de Regulación de Empleo, autorizado mediante Auto del Juzgado de lo Mercantil en la pieza de cuestión incidental de especial pronunciamiento. Se aprecia la falta de contradicción del recurso del FOGASA. Reitera doctrina

2.16. Aspectos procesales

-STS 23/2022 12-01-2022 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

Unificación doctrinal sobre temas procesales. Excepcional necesidad de examinar el tema suscitado para apreciar la contradicción. Virtualidad del artículo 94.2 LRJS sobre ficta documentatio ("Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada"). Examina doctrina sobre la figura y aprecia su respeto por parte de la sentencia recurrida. Tras ello concluye que realmente no hay contradicción con la sentencia referencial. Desestimación del recurso frente a STSJ 5608/2018 Cataluña, en concordancia con Ministerio Fiscal.

-STC de 12/07/2021, nº 140/2021. Recurso de Amparo nº 5508/2018 [PROV\ 2021\ 238317. RTC\ 2021\ 140]

DERECHO FUNDAMENTAL A OBTENER LA TUTELA EFECTIVA DE JUECES Y TRIBUNALES: Derecho de acceso a la jurisdicción: Jurisdicción y procedimiento laboral: despido colectivo por causas objetivas que trajo causa de un ERE, que concluyó con acuerdo: viabilidad de cuestionar en procesos individuales la concurrencia de las causas del despido colectivo, aún en el caso de que existiera acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores: resoluciones judiciales que impiden la fiscalización en procesos individuales de las causas justificativas del despido, dado que no existe previsión legal expresa que la autorice: vulneración existente.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

3.1. Contrato de trabajo

- CREMADES CHUECA, O.: *Modelo de responsabilidad laboral en los grupos de empresas: una anatomía crítica*, Laborum, 2022, 362 págs.
- ESPINIELLA MENÉNDEZ, A.: *La relación laboral internacional*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2022
- HERAS GARCÍA, A.: *Trabajo a distancia y teletrabajo, análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, CEF, 2021, 231 págs.
- MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del covid-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Laborum (Col. Temas Puntuales), 2022, 150 pp.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: *Conciliación y Corresponsabilidad de las personas trabajadoras*, Ed. Bosch, 2021, 410 págs.
- VVAA: *Reestructuraciones empresariales*. "XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". MESS, 2021, 341 págs.

3.2. Derechos colectivos

- ARGÜELLES BLANCO, A.R.: *Derecho de huelga y determinación de los servicios mínimos*, Tirant lo Blanch, núm. 272, 2022.
- COLLADO GARCÍA, L., ROMERO RÓDENAS, M.J., TARANCÓN PÉREZ, E.: *Elecciones sindicales del personal laboral funcionario y estatutario*, Bomarzo, 2022
- GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (Dir.): *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, Bomarzo, 2022.
- GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (Dir.): *Sindicalismo y capitalismo sindical: los límites del conflicto*, Ed. Bomarzo, 2021, 313 págs.
- MORENO DÍAZ, J. M.: *Negociación colectiva internacional en el marco de la digitalización*, Bomarzo, 2021, 220 págs.

3.3. Empleo y formación

- CALVO GALLEGU, F.J., HERNÁNDEZ BEJARANO, M., RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M.: *Revolución de las formas de empleo en el siglo XXI*, Laborum, 2021.
- DURÁN BERNARDINO, M.: *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*, Dykinson, 2022, 234 págs.

- GARCÍA QUIÑONES, J.C.: *Políticas activas de empleo*, Tirant lo Blanch, 2002
- HIERRO HIERRO, F. J.: *Políticas públicas de fomento de empleo: colectivos beneficiarios*, Ed. Dykinson, 2021, 220 págs.

3.4. Proceso laboral

- GONZÁLEZ CALVET, J.: *Las medidas cautelares en la jurisdicción social*, Sepin, 2022, 286 págs.

3.5. “Reforma laboral 2021”

- ABRIL LARRAINZAR, P., CANO GALÁN, Y., GARCÍA RODRÍGUEZ, B. MARTÍN JIMÉNEZ, R. SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Reformas laborales y de Seguridad Social*, Francis Lefebvre, 2022.
- DOMENECH PRECIADO, H.: *La reforma laboral de 2021. Comentarios de urgencia al Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, Bormarzo, 2022, 98 págs.
- GOERLICH PESET, J.Mª.: *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, 2022
- KAHALE CARRILLO, D.T.: *Los nuevos contratos de trabajo y la nueva transformación del mercado de trabajo. Reforma laboral 2021*, Laborum.
- LAHERA FORTEZA, J.: *La Negociación Colectiva tras la Reforma Laboral de 2021*, Tirant lo Blanch, 2022
- LÓPEZ BALAGUER, M., RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*. Tirant lo Blanch, 2022
- MARTÍNEZ MORENO, C.: *Claves prácticas de la reforma laboral*, Ed. Francis Lefebvre, 2021
- MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (DIRS. y COORDS.): *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, 2022.
- ROQUETA BUJ, R.: *Los expedientes de regulación temporal de empleo tras la reforma. ERTEs, ETOP, FM, COVID-19 y RED*, Tirant lo Blanch, 2022
- SALA FRANCO, T.: *La reforma laboral, la contratación temporal y la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, 2022
- VILA TIERNO, F.: *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva. Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Aranzadi, 2022.
- VVAA: *Las diez claves prácticas de la reforma laboral de 2021*, Wolters Kluwer, 2021.

3.6. Administraciones públicas

- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *Teletrabajo en las administraciones públicas: ámbito estatal y autonómico*, Aranzadi, 2022
- ROQUETA BUJ, R.: *La reforma de la contratación temporal en las administraciones públicas*, Tirant lo Blanch, 2022.

3.7. Obras generales y otras

- ARUFE VARELA, A., MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *El personal laboral de la oficina internacional del trabajo de la OIT*, Comares, 2022, 105 págs.
- CALLEJÓN GARCÍA, L.; LÓPEZ MARTÍNEZ, G.; MESEGUER SÁNCHEZ, J. V.: *Mujer, inclusión social y Derechos Humanos reflexiones desde las ciencias sociales y jurídicas*, Aranzadi, 2021, 410 págs.
- ESPÓSITO, MARCO; MONEREO PÉREZ, J.L.; PERÁN QUESADA, S. VILA TIERNO, F. (DIRS): *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales nuevos paradigmas para comprender el Derecho del trabajo del siglo XXI*, Comares, 2020, 1174 págs.
- GÁRATE CASTRO, J.; MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales desde su creación por el Tribunal de Justicia a su recepción por la doctrina judicial española*, Aranzadi, 2022, 213 págs.
- GUAMÁN HERÁNDEZ, A.: *Diligencia debida en los derechos humanos*, Tirant lo Blanch, 2022.
- LÓPEZ ARRANZ, Mª A.: *Un estudio de derecho comparado de la pensión de jubilación en España y Portugal*, Aranzadi, 2021, 133 págs.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales. Desde su creación por el Tribunal de Justicia a su recepción por la doctrina judicial española*, Aranzadi, 2022, 213 págs.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L.: (Dir): *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Aranzadi, 2022, 748 págs.

- MOLINA NAVARRETE, C., VALLECILLO GÁMEZ, M.R. (Dir.): *De la economía digital a la sociedad e-work decente: condiciones socio laborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, 2022, 630 págs.
- MONTROYA MELGAR, A.: *Amos y Criados en el teatro clásico, cuatro ensayos con el derecho del Trabajo a fondo*, Civitas, 2022, 128 págs.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *Teletrabajo en las administraciones públicas: ámbito estatal y autonómico*, Aranzadi, 2022
- QUINTANILLA NAVARRO, Y.: *Cuestiones cruciales del ordenamiento sociolaboral*, Ed. Dykinson, 2022.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), GARCÍA RODRÍGUEZ, B, MARÍN MORALES, I.: *Una mirada laboralista a la música pop (1950-2020)*, Eolas, 2022.
- VVAA: *Tendencias estratégicas en la dirección internacional de personas: "teletrabajo, brecha salarial, big data y nuevos roles"*, Francis Lefebvre, 2022, 290 págs.

3.8. Obras de teoría general del derecho social del trabajo

- DURKHEIM, E.: *Escritos Selectos*, edición y estudio preliminar, "La sociología política de Durkheim: Integración social, sociedad civil y democracia" (pp.XI-LXII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2022.
- RIPERT, G.: *El régimen democrático y el Derecho Civil Moderno*, trad. J.M. Cajica, revisión, edición y estudio preliminar, "Derecho privado y democracia constitucional: Georges Ripert, ¿Paradigma de jurista liberal?" (pp. IX-LXXXVIII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2022.

4. RECENSIONES

“INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, CAMBIO SOCIAL Y SISTEMA DE RELACIONES LABORALES. NUEVOS PARADIGMAS PARA COMPRENDER EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI”, por José Luis Monereo Pérez, Francisco Vila Tierno, Marco Esposito y Salvador Perán Quesada. Granada, Editorial Comares, 2021, páginas: 1152.

SHEILA LÓPEZ VICO
 Contratada predoctoral FPU
 Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
 Universidad de Granada
 <https://orcid.org/0000-0002-2608-3436>

En la última década, y especialmente a raíz de la pandemia del Covid-19, hemos asistido a una cada vez mayor expansión en nuestro país de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, siendo estas herramientas que se han convertido en imprescindibles en el ámbito laboral e incluso en la vida privada de todo ciudadano. De este modo, se ha afirmado que actualmente nos encontramos inmersos en la que se ha denominado cuarta revolución industrial o industria 4.0., en la cual, se alzan como indudables protagonistas nuevas tendencias y herramientas como son el blockchain, la introducción de la inteligencia artificial, la virtualización y digitalización de los centros empresariales, etc. Todas estas figuras dan lugar a un cambio evidente y significativo en el modelo tradicional de empresa y como no puede ser de otra forma, en el marco jurídico laboral.

Nos encontramos por tanto, ante una mayor generalización de la *empresa panóptica de nuevo tipo* –que coexiste con otro de empresas con sistemas de vigilancia y control más tradicionales-, totalmente diferente a aquella en la que se basa nuestra normativa laboral, lo cual hace que cobre una renovada actualidad la relación entre poderes empresariales de dirección y control y derechos fundamentales de los trabajadores. Ello se debe a que estas nuevas tecnologías permiten ejercer los poderes empresariales más allá del espacio físico empresarial, entrando en el espacio virtual con las significativas repercusiones que ello tiene en los derechos y obligaciones de los trabajadores.

En este nuevo modelo empresarial, donde se convierten en esenciales aquellas herramientas que fomenten la flexibilidad y capacidad de adaptación de la empresa a un entorno altamente cambiante, no cabe duda de la centralidad que presentan y presentarán las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Todo ello hace que no resulte baladí analizar en detalle y críticamente cómo estas nuevas tendencias empresariales e innovaciones tecnológicas han incidido en la regulación jurídico laboral.

Con este ambicioso objetivo nace la obra colectiva titulada “Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI”, que en esta ocasión tenemos la satisfacción de recensionar. La misma, se encuentra integrada dentro de la prestigiosa compilación dirigida por el profesor José Luis Monereo Pérez, denominada Trabajo y Seguridad Social, y publicada por la Editorial Comares. Además la integran un selecto y renombrado elenco de autores, todos ellos de reconocido prestigio en el ámbito jurídico y por tanto, amplios conocedores de la materia objeto de estudio. En concreto han participado en esta monografía: Edoardo Ales, Juan Carlos Álvarez Cortés, Lucía Aragüez Valenzuela, Alberto Arufe Varela, Effrosyni Bakirtzi, Jorge Baquero Aguilar, María Giovanna Elmo, Marco Esposito, Marina Fernández Ramírez, Lorenzo Gaeta, Juan Gorelli Hernández, Sara Guindo Morales, Belén del Mar López Insua, David Mangan, María Rosa Martín Muñoz, Jesús Martínez Girón, Jesús Ramón Mercader Uguina, José Luis Monereo Pérez, Gloria Montes Adalid, Francisca Moreno Romero, Alejandro Muros Polo, Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Salvador Perán Quesada, Daiana Ana María Pitica, Alejandra Ríos Pérez, Susana Rodríguez Escanciano, José Antonio Rueda Monroy, José Luis Ruiz Santamaría, María Salas Porras, Iacopo Senatori, Mário Silveiro De Barros, Marco Tufo, Francisco Vigo Serralvo y finalmente, Francisco Vila Tierno.

En aras de lograr este ambicioso objetivo, los autores han realizado una rigurosa compilación y sistematización de datos, evidenciando las principales repercusiones que la innovación tecnológica está teniendo en la normativa jurídico laboral, señalando los principales retos que deben de afrontarse en el proceso de modernización y virtualización de nuestro sistema normativo y aportando una serie de conclusiones críticas en relación a cada uno de los puntos analizados y que se encuentran contenidos al final de cada capítulo. Además, los autores han enriquecido sumamente esta obra haciendo referencia no solo al marco normativo-laboral español, sino incluyendo además un análisis sobre los efectos que está teniendo la introducción y el irrefrenable avance de las nuevas tecnologías en otros países de la Unión Europea, como son Italia, Reino Unido, Grecia, Portugal y Alemania.

En cuanto a su estructura, esta monografía se encuentra dividida en 3 bloques diferenciados aunque íntimamente relacionados entre sí, los cuales a su vez se subdividen en un total de 31 capítulos.

A continuación, haremos referencia de manera más detallada a las distintas partes que componen la obra:

- Bloque I: “Implicación de los cambios tecnológicos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales.” En esta primera parte, los autores tratan en profundidad como la innovación tecnológica, la introducción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y el cambio empresarial, entre otros muchos factores a los que venimos haciendo referencia, han incidido en los derechos laborales fundamentales de los trabajadores. En particular, se estudia en este bloque, entre otros, la incidencia que esta tendencia empresarial está teniendo en la representación de los trabajadores -tanto sindical como unitaria-, cual es la problemática a la que actualmente se enfrenta la negociación colectiva como consecuencia de estos cambios producidos tanto en el marco tanto empresarial como jurídico en nuestro país y cuáles son sus perspectivas de futuro, como ejercer el derecho fundamental a la huelga en este nuevo marco socioeconómico, etc. Por otro lado, especial mención merece el análisis que en este capítulo realizan los autores sobre los que podría denominarse nuevos derechos digitales de los trabajadores, como son el derecho al descanso, a la desconexión digital, a la intimidad, a la libertad de expresión, etc., siendo todos estos

derechos cuya garantía se muestra especialmente compleja desde un punto de vista práctico en el nuevo modelo empresarial y que son posteriormente analizados en el marco concreto del teletrabajo en el segundo bloque.

- Bloque II: “La necesaria reconfiguración del trabajo a distancia: el teletrabajo y el trabajo a domicilio en España.” El segundo bloque de esta obra se centra en analizar en detalle la figura del trabajo a distancia ante la renovada importancia que la misma ha adquirido a raíz de las medidas de contención sanitaria del Covid-19 -las cuales dieron lugar a un aumento sin precedentes en la utilización de esta figura en nuestro país- y la reciente aprobación de la normativa reguladora de la misma. De este modo, parten los autores de un análisis de los antecedentes jurídico-normativos de esta figura, evidenciando los múltiples defectos y lagunas que presentaba -y que sigue presentando- su regulación en nuestro país. Una vez presentado el marco general en el cual se inserta esta figura, profundizan los autores en diversos aspectos conflictivos que se han puesto de manifiesto en el breve periodo de tiempo que ha transcurrido desde la expansión del teletrabajo en nuestro marco empresarial. Entre otros, se analiza en detalle como incide esta modalidad de trabajo en el derecho al descanso de los trabajadores -al haberse demostrado que el teletrabajo lleva aparejado un aumento del número de horas que dedican los trabajadores a su actividad profesional-, como se regula la compensación de gastos en la nueva regulación, como ha incidido esta nueva modalidad de trabajo en el ejercicio de los poderes de empresariales -en especial en aquellos relacionados con la vigilancia y el control-, etc. Especial mención merece también el tratamiento dado por los autores a un tema que hasta este momento no ha recibido la atención que merecía en los diversos estudios que se han realizado sobre esta materia en nuestro país, siendo este el análisis sobre la incidencia del teletrabajo en la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad, habiéndose demostrado que esta forma de prestación de los servicios a distancia si bien puede ser una medida idónea para lograr la efectiva igualdad laboral e inclusión, también puede dar lugar a un efecto totalmente contrario, conllevando un invisibilización de este y otros colectivos considerados tradicionalmente como vulnerables.

- Bloque III: “Cambio tecnológico. Reforma jurídico laboral y derecho comparado en el ámbito de la Unión Europea.” Finalmente, los autores cierran esta interesante obra analizando como ha incidido el cambio tecnológico en la normativa jurídico laboral a nivel europeo, haciendo para ello referencia a los cambios que se han producido en la normativa laboral de distintos países de la Unión Europea. En este último bloque se analizan aspectos de gran relevancia como son la incidencia que ha tenido el teletrabajo, en otros países como Italia o Reino Unido, como han incidido los cambios tecnológicos en derechos fundamentales laborales como es el derecho a la intimidad, derechos colectivos e incluso desde un punto de vista de la Seguridad Social, etc.

Todo ello, hace que podamos concluir afirmando con total seguridad que nos encontramos ante la obra más completa y actual en el estudio de los nuevos paradigmas que la innovación tecnológica y la cuarta revolución industrial están planteando en nuestro marco jurídico laboral. Por supuesto, la calidad de esta obra es un evidente reflejo del selecto y renombrado elenco de profesionales que conforman la misma, cuya inquietud investigadora, rigurosidad y dedicación ha quedado plasmada en esta excelente obra.

En definitiva, la monografía objeto de recensión presenta todos los atributivos necesarios para alzarse en nuestro país como obra de obligada referencia doctrinal en el estudio de esta materia y de toda la amplia problemática que la misma plantea, en aras de lograr garantizar que la generalización del uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación no dé lugar a una pérdida de garantías laborales para los trabajadores, garantizando que los mismos puedan continuar en el futuro prestando sus servicios bajo unas condiciones mínimas de dignidad y seguridad.

“CUESTIONES ACTUALES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL HILO DE LA REFORMA LABORAL DEL RDL 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE” por Francisco Vila Tierno. Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2022, páginas: 180.

RAQUEL CASTRO MEDINA

Investigadora predoctoral. Universidad de Málaga

<https://orcid.org/0000-0003-0604-6045>

En España, las ya históricas deficiencias estructurales del mercado laboral puestas de manifiesto a través de unas tasas de desempleo considerablemente sensibles al ciclo económico han motivado la necesidad de revisar las instituciones que sirven de base a este sistema. A tal fin, merecen un especial reconocimiento tanto la configuración de la protección ante el desempleo como los mecanismos de determinación salarial, y en especial el sistema de negociación colectiva.

Y es que, tales instituciones toman un protagonismo de lo más notorio a la hora de analizar la capacidad de nuestro mercado de trabajo de afrontar los desajustes provocados por las perturbaciones económicas en tiempos de recesión. De hecho, observar la significativa conexión entre ambas figuras nos permitirá obtener una visión práctica y real de la incidencia que, sobre la actividad laboral, estuviera provocando las devastadoras consecuencias socioeconómicas desencadenadas por cualquier crisis. En efecto, podría tratarse incluso de una cuestión de acción-reacción; si, en un momento dado nos enfrentamos a un desmesurado ajuste de las nóminas, ya sea motivado por la dificultad o, simplemente, por la incapacidad de hacer frente a coyunturas hostiles, sería lógico pensar que tal circunstancia repercutirá en los sistemas de protección. De cualquier forma y sin entrar en mayor detalle huelga señalar, por tanto, la indudable conveniencia de examinar y reexaminar el diseño de las nombradas figuras en estos tiempos, y en los que nos precederán, con el ambicioso propósito de ofrecer un medio adecuado, más eficiente, a la hora de enfrentar la crisis actual y las venideras.

Sobre este particular, Francisco Vila Tierno, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, a lo largo de los capítulos que conforman esta monografía objeto de recensión titulada “Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva al hilo de la Reforma Laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre” aborda, con excelente claridad expositiva, aspectos de gran interés como son la legitimación negocial, la ultraactividad y la concurrencia, sin los cuales, aventurarse al estudio de la negociación colectiva, empresa en sí compleja, no sería posible. Adicionalmente, es preciso elogiar el desempeño de una obra que le ofrece al lector un análisis de la materia más allá de una exposición teórica o estrictamente doctrinal proporcionándole “un estudio absolutamente vinculado a la realidad fáctica sobre la que vienen resolviendo nuestros Tribunales”, tal y como nos adelanta el autor en las primeras líneas de la introducción.

Por su parte, en cuanto a la estructura a la que se acoge esta novedosa obra que tengo el placer de reseñar, podemos diferenciar dos grandes bloques subdivididos en dos capítulos cada uno. El primero de ellos bajo la rúbrica “Flexibilidad laboral y negociación colectiva en la última década” alberga un enfoque más doctrinal destinado a una necesaria e interesante revisión de la evolución normativa en torno al enfoque de la flexibilidad. Entre otras cuestiones, el autor reconoce la importancia de partir sobre esta reflexión previa de los cambios normativos para dar cabida a un análisis detallado sobre las diferentes posiciones del referido parámetro hasta llegar a la redacción contemporánea del Título III ET. Seguidamente, el segundo bloque que lleva por título “Negociación Colectiva. Cuestiones de actualidad, un estudio jurisprudencial a la luz de las reformas legislativas” nos ofrece una visión más práctica sacando a colación cuestiones altamente significativas como son las relacionadas con la legitimación negocial o la determinación del convenio colectivo aplicable señaladas anteriormente y a partir de los cuales construye una panorámica sobre los sujetos negociadores.

A este respecto, hay que tener presente que, en el momento en el que esta publicación ve luz, ya el curso de los debates sobre la modificación legislativa en materia laboral habían culminado con la entrada en vigor del RDL 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Acontecimiento el cual permite señalar a la presente monografía como un referente de obligada consulta en lo que a las actualizaciones sobre materia de negociación colectiva y flexibilidad interna corresponde.

Todo ello precedido por un excelente prólogo de la mano de Antonio V. Sempere Navarro del cual me voy a permitir citar las siguientes palabras con la más sincera intención de sumarme a las felicitaciones que en ellas profesa: “El Catedrático de la Universidad de Málaga, avezado estudioso de la materia, nos regala ahora una obra modélica, en el sentido de que combina la extensión (adecuada, medida) con la profundidad (rigurosa, documentada), la relevancia temática (cuestiones debatidas y de aplicación frecuente) y la máxima actualidad (revisando todos los temas a la luz de las reformas últimas)”.

Sin más, recomendar encarecidamente la lectura atenta y profunda de la admirable y minuciosa tarea investigadora que comenzó en el XII Congreso Social Madrid 2021 sobre “Relaciones laborales y de protección social ante la post-pandemia”, organizado por Thomson Reuters Aranzadi y que ha dado como resultado la que es una obra clara, concisa y útil de consulta muy recomendable para todo aquel interesado en el amplio campo que enmarca una cuestión tan fundamental para el Derecho del Trabajo como es la negociación colectiva.