

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 Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. Normas internacionales

-Convenio OIT nº 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra en 2011. Aprobado por el Congreso de los Diputados el 9 de junio de 2022 (pendiente de su publicación en el BOE)

A través de este Convenio se garantizan los derechos colectivos e individuales fundamentales y de protección social de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

El Convenio obliga a adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. También a adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferentemente mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan los datos fundamentales relacionados con la relación de trabajo, que aparecen enumerados en el art. 7 del Convenio.

Se contemplan también medidas de protección para los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país.

También se garantiza (art. 10) la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, y los períodos a disposición del hogar.

En materia de remuneración, se establece la garantía del salario mínimo y la no discriminación en la remuneración por motivo de sexo, la forma y periodicidad del pago del salario, así como la limitación del pago en especie.

Se reconoce el derecho del trabajador doméstico a un entorno de trabajo seguro y saludable, para lo que el Estado deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

Uno de los aspectos que más incidencia va a tener en el ordenamiento español es la obligación (art. 14) de garantizar a los trabajadores domésticos condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

Se establecen garantías para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes.

El Estado está obligado a adoptar medidas para asegurar que todos los trabajadores domésticos tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Especialmente importante es también la obligación del Estado de formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, especificando las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

En cualquier caso, este Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

-Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio (Convenio OIT nº 177), hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996 (BOE 14-6-2022)

Establece la obligación de promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) la remuneración; (e) la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación; (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; (h) la protección de la maternidad.

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Asimismo, cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, se deberán determinar las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios.

Destaca también la obligación de establecer un sistema de inspección que garantice el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio. Y deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

Todo ello sin perjuicio de las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

-Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio OIT nº 190), hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (BOE 16-6-2022)

A efectos de este Convenio la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Además, la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Conforme a su art. 2, este Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación (incluidos los pasantes y los aprendices), los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. El Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El Convenio se aplica (art. 3) a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, descansa o come, o en las instalaciones sanitarias o de aseo en la empresa y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, o actividades sociales o de

formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El Convenio establece una serie de principios fundamentales, entre los que se incluyen:

-Se deberá adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque consiste, en particular, en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento; e) garantizar el acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) establecer actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, y h) garantizar medios de inspección e investigación efectivos, especialmente a través de la inspección del trabajo.

-Se deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, así como sus responsabilidades respectivas.

-Se deberá garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

-Se deberá garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por otra parte, en el Convenio se establecen mecanismos de protección y prevención:

-Se deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

-Se deberán adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular: a) reconocer la función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; b) identificar los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, y c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

-Se establecerá la obligación de los empleadores de prevención respecto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular:

a) adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

Respecto al control de la aplicación y vías de recurso y reparación se debe garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces. Además, se deben establecer medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas. Se debe proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad; prever sanciones; prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género.

Se debe garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección.

La inspección del trabajo debe estar facultada para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

Finalmente, se establecen diversas medidas de orientación, formación y sensibilización.

-Derechos fundamentales.-REGLAMENTO (UE) 2022/555 DEL CONSEJO de 5 de abril de 2022 por el que se modifica el Reglamento (CE) n.o 168/2007 por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea DOUE núm. 108/1 07-04-2022

-Empleo atípico en plataformas digitales.- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El empleo atípico y las cooperativas de plataformas en la transformación digital de la industria» (Dictamen de iniciativa) <https://Edoue> núm. 152/38 06-04-2022

-Transporte por carretera.- Reglamento de Ejecución (UE) 2022/694 de la Comisión de 2 de mayo de 2022 por el que se modifica el Reglamento (UE) 2016/403 en lo que respecta a nuevas infracciones graves de las normas de la Unión que pueden acarrear la pérdida de honorabilidad del transportista por DOUE-L núm. 129 03-05-2022

-Reglamento de Ejecución (UE) 2022/695 de la Comisión de 2 de mayo de 2022 por el que se establecen disposiciones de aplicación de la Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la fórmula común para calcular la clasificación de riesgos de las empresas de transporte. DOUE-L núm. 129 03-05-2022

-Declaración sobre principios y derecho digitales.- Bruselas, 26.1.2022 COM(2022) 28 final, en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/declaration-european-digital-rights-and-principles>

La Comisión Europea ha presentado una “Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital” con la idea de que sea adoptada como “joint solemn declaration” por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión.

El objetivo de la Declaración es asegurar la apuesta europea por la transformación digital. Está plenamente alineada con los derechos fundamentales, incluyendo la protección de datos y la igualdad de trato, con principios como la neutralidad tecnológica y de la red y la inclusividad, y con el compromiso de mejorar las habilidades y competencias digitales, fomentar un ecosistema de

educación digital de alto rendimiento, proteger los derechos de los usuarios en el entorno digital, garantizar la libertad de los medios de comunicación y luchar contra la desinformación.

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 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania (BOE 30-03-2022)

El real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva, conformada por cuatro títulos, divididos, a su vez, en 51 artículos, 20 disposiciones adicionales, 8 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 43 disposiciones finales.

-El título I contempla medidas en el ámbito energético y se estructura en 7 capítulos

-El título II, de medidas en materia de transportes (relativos al transporte marítimo y portuario y al transporte por carretera y ferrocarril), incluye, entre otras, ayudas directas a empresas y profesionales especialmente afectados por la subida de los precios de los carburantes.

Además, como medida en materia de Seguridad Social, se regula la posibilidad de que las empresas con trabajadores en alta en el RGSS y los trabajadores incluidos en el RETA, que desarrollen su actividad en el sector del transporte urbano y por carretera, soliciten 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 abril a julio de 2022, en el caso de empresas, y entre los meses de mayo a agosto de 2022, en el caso de trabajadores autónomos, en unas condiciones más favorables que las contempladas con carácter general para la aplicación de dicha figura, atendiendo a las dificultades que atraviesa dicho sector.

-El título III, de apoyo al tejido económico y empresarial, se compone de 4 capítulos, que contienen medidas para reforzar la liquidez de empresas y autónomos; para mitigar el incremento de costes en el tejido empresarial de actividades críticas del sector primario; para apoyar al sector agrario, ganadero y pesquero; así como para la ampliación de plazos y flexibilización del cumplimiento de obligaciones en el ámbito cinematográfico y de la propiedad industrial.

Asimismo, se modifica, también mediante disposición final, el artículo 2 del RD-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, al objeto de ampliar en un mes el aplazamiento en el pago de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta en él regulado respecto a empresas y trabajadores del sector agrario, estableciéndose a su vez, un periodo máximo de amortización de 16 mensualidades.

Por último, se regula la posibilidad de que las empresas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y los trabajadores por cuenta propia incluidos en el mismo régimen, soliciten 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 junio de 2022, en unas condiciones más favorables que las contempladas con carácter general para la aplicación de dicha figura, atendiendo a las dificultades que atraviesa el sector marítimo-pesquero.

-El título IV, por su parte, recoge diversas medidas de apoyo a trabajadores y colectivos vulnerables. Por lo que se refiere a las medidas de protección de las personas trabajadoras, la situación que en las empresas pueda causar la invasión de Ucrania o el aumento de los precios o costes energéticos, debe ser atendida con los recursos disponibles en el ordenamiento laboral, en particular, los previstos en el artículo 47 ET; pero además también resulta necesario proteger el empleo de manera suficiente. De manera que a la posibilidad de acudir a los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en el artículo 47 ET, y de aplicar, en su caso, las ventajas asociadas a estas medidas de flexibilidad deben acompañarse medidas complementarias de cautela

adicional que se entienden precisas para garantizar la necesaria protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo.

Estas medidas son las siguientes:

a) Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos.

b) Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

También se prevé un incremento del importe del ingreso mínimo vital correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2022 mediante la aplicación de un porcentaje del 15 % al importe reconocido en cada caso. La finalidad de esta medida es evitar que las personas perceptoras de esta prestación, que pertenecen a los colectivos más vulnerables en términos económicos y sociales, puedan verse más afectadas aún en su precaria situación por las consecuencias que la invasión de Ucrania por Rusia está generando en toda Europa, en especial por el alza extraordinaria de los precios que se ha producido, dentro de una coyuntura en la que el IPC estaba ya en máximos.

-Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma (BOE 26-06-2022).

Con la finalidad de afrontar las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania y tras la aprobación del RD-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, se considera necesario seguir adoptando medidas para reducir los precios de la energía, moderar la inflación y apoyar a los colectivos más vulnerables. Por ello, en este RD-ley se prorrogan las medidas ya previstas en el RD-ley 6/2022 y se incorpora otras nuevas para hacer frente a la actual coyuntura.

Además, se prorrogan nuevamente algunas de las medidas incluidas en el RD-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, y en el RD-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, ante la persistencia de determinadas situaciones sociales adversas y la inminente finalización de la vigencia extendida de estas medidas.

Este real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva, conformada por tres capítulos, treinta y un artículos, seis disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales.

1. El capítulo I se compone del artículo 1, que, a lo largo de dieciséis apartados, recoge la prórroga de determinadas medidas contempladas en el RD-ley 6/2022, de 29 de marzo, e introduce algunos ajustes complementarios en las mismas.

-El apartado Diez modifica la redacción del artículo 44 del RD-ley 6/2022, de 29 de marzo, que contempla medidas en el ámbito laboral, para adaptarlas al nuevo periodo al que se extiende el apoyo público, dada la persistencia de la situación extraordinaria asociada a la invasión de Ucrania: Se mantienen las medidas complementarias de cautela adicional precisas para garantizar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo, por lo que las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos durante el periodo hasta el que se extienda las ayudas que perciban.

-Asimismo, se prevé que las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el art. 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público, no puedan utilizar estas causas para realizar despidos.

-El apartado Once da nueva redacción al artículo 45 del RD-ley 6/2022, de 29 de marzo, que contempla un incremento extraordinario del 15% en la prestación de ingreso mínimo vital, ampliando esta medida hasta el mes de diciembre de 2022.

-Por su parte, el apartado Doce introduce un nuevo art. 45 bis en el RD-ley/2022, de 29 de marzo, que contempla una medida similar aplicable a las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, estableciendo un incremento extraordinario del 15 por ciento para dichas pensiones desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2022, respecto de la cuantía que corresponda percibir a cada beneficiario durante esos meses.

2. El capítulo II se dedica a medidas en materia de transportes: ayudas directas al transporte público terrestre, urbano e interurbano; y la segunda, a otras medidas destinadas al sector.

3. El capítulo III, bajo la rúbrica de «Otras medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica», se divide en tres secciones; la primera, referida a medidas en el ámbito energético; la segunda, a medidas de apoyo al sector agrario; y la tercera, a otras medidas de carácter social y laboral.

-Se establece la prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2022, de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja, a los que se refiere la disposición adicional cuarta del RD-ley 2/2022, de 22 de febrero. Igualmente se prorrogan las medidas extraordinarias por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por la indicada erupción volcánica, a los que se refiere la disposición final novena del RD-ley 2/2022.

-En el artículo 27 se contempla la prórroga durante tres meses más del régimen extraordinario de aplazamientos del pago de cuotas a la Seguridad Social previsto en diversas normas: las establecidas para las empresas y trabajadores autónomos en el art. 10 del RD-ley 20/2021, de 5 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo para la reparación de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas y para la reconstrucción económica de la isla de La Palma (previamente prorrogadas mediante la disposición adicional quinta del RD-ley 2/2022, de 22 de febrero); las establecidas en el art. 2 del RD-ley 4/2022, de 15 de marzo, y en el art. 37 del RD-ley 6/2022, de 29 de marzo, en relación con el desarrollo de las actividades agrarias y las propias del ámbito pesquero; y las establecidas en el art. 28 del RD-ley 6/2022, de 29 de marzo, en relación con el desarrollo de las actividades de transporte.

-El artículo 31 introduce una línea directa de ayuda a personas físicas de bajo nivel de ingresos y patrimonio, que sean asalariados, autónomos o desempleados. Esta ayuda, de 200 euros de cuantía en pago único, tiene por objeto paliar el efecto perjudicial en los precios ocasionado por la crisis energética derivada de la invasión de Ucrania en situaciones de vulnerabilidad económica, no cubiertas por otras prestaciones de carácter social. Para la percepción de esta ayuda, se establecen unos máximos de ingresos y patrimonios conjuntos en función de la convivencia en el domicilio.

1.3. Normas laborales

-Relación laboral de artistas. - Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector (BOE 23-03-2022)

Los objetivos de esta norma son:

a) La regulación de un contrato de duración determinada ad hoc que cubra con garantías y seguridad jurídica las causas propias del sector, así como la duración de los contratos, sin que en ningún caso pueda ser utilizado para necesidades permanentes y estructurales (SSTJUE de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17; y de 26 de febrero de 2015, Comisión c. Ducado de Luxemburgo, C-502/13; STS de 7 de septiembre de 2021, N.º Recurso: 1158/2019; 7 de septiembre de 2021).

b) La integración en el ámbito subjetivo de esta relación laboral especial del personal técnico o auxiliar que está a cargo de las actividades profesionales íntimamente conexas a la actividad artística y que comparte sus mismas condiciones de temporalidad -excluido, por tanto, el personal que atiende necesidades permanentes y estructurales- y al que por razones de una correcta protección hay que incluir en dicho marco regulatorio.

c) El reconocimiento de que fuera de las actividades artísticas de naturaleza temporal que legitiman el recurso al mencionado contrato de duración determinada, la contratación deberá ser indefinida ya sea en sus modalidades de ordinaria ya de fija discontinua.

Este Real Decreto 5/2022 modifica la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos que pasa a denominarse: “La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad “[art. 2 e) ET], ampliando así su ámbito de aplicación de la relación laboral especial.

Además, el Real Decreto-ley 5/2022 establece que los contratos de trabajo sujetos a esta relación laboral especial podrán celebrarse con carácter indefinido o por tiempo determinado. En relación con estos últimos, se modifica el régimen de contratación de los artistas incluidos en la nueva relación laboral, adaptando, por un lado, el régimen de contratación temporal artística a la reforma laboral de 2021 y por otro, creando un nuevo contrato temporal artístico.

Se aumenta la cuantía de la indemnización por finalización de contrato.

Se introducen modificaciones en materia de Seguridad Social tendentes a adaptar la regulación a la reforma laboral de 2021 y a la reforma del RD 1435/1985.

El contenido de este RD-ley es el siguiente:

1. El artículo 1 modificar el art. 2 ET, incluyendo de manera expresa al personal técnico y auxiliar que colabora en la producción del espectáculo, de forma que se considera relación laboral especial «La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad»

2. El artículo 2 procede a efectuar las modificaciones necesarias en el RD 1435/1985, de 1 de agosto, referidas al ámbito subjetivo, la forma del contrato, la duración y modalidades del contrato de trabajo y la extinción:

-Respecto al ámbito subjetivo: se incluye a las personas que desarrollan actividades técnicas o auxiliares en la medida en que tales actividades no se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sea de modo cíclico. También se recoge con carácter no

exhaustivo una relación de actividades artísticas, técnicas y auxiliares y el medio o soporte a través del cual estas pueden llegar al público.

-En cuanto a la forma, se incluye su forma escrita cualquiera que sea su duración o modalidad.

-Respecto de la duración y modalidades del contrato de trabajo, se refiere el artículo 5 al *contrato laboral artístico de duración determinada*, que solo podrá celebrarse para cubrir necesidades temporales de la empresa, subrayándose que para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y el vínculo necesario con la duración prevista.

-El artículo 10 se ocupa de la extinción del contrato de duración determinada, refiriéndose tanto a la causa, que será por expiración del plazo o su total cumplimiento (incluidas las posibles prorrogas), así como a la indemnización, que se hace equivalente a la prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores respecto de los contratos temporales ordinarios, salvo que la duración del contrato sea superior a dieciocho meses, en cuyo caso la indemnización será equivalente a veinte días.

-Se añade, por último, una disposición adicional en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, sobre la inaplicación al personal técnico y auxiliar de ciertas previsiones normativas.

Por otra parte, se prevén ciertas medidas en materia de Seguridad Social:

-Se prevé el desarrollo normativo de un tratamiento singular a efectos de cotización para los artistas con ingresos anuales inferiores a 3.000 euros, con la idea de reforzar la protección social de un colectivo que se ha visto abocado a una situación crítica, acomodando estas medidas a las propias características del sector (disposición adicional primera).

-Se modifica el apartado 3 del art. 151 LGSS para incorporar entre los supuestos excluidos de efectuar la cotización adicional en contratos de duración determinada inferiores a 30 días previsto en la norma, a los contratos celebrados al amparo de la relación laboral especial de las personas que realizan actividades artísticas, técnicas y auxiliares en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música (disposición final primera).

-Se modifica el art. 32 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RD 2064/1995, de 22 de diciembre) para acomodarlo a la nueva regulación dada al RD 1435/1985, de 1 de agosto (disp. final segunda).

-Mecanismo RED. Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje (BOE 1-4-2022)

El sector turístico ha sido uno de los que más impacto (y de mayor intensidad) ha sufrido la crisis económica, social y sanitaria derivada de la pandemia de COVID-19, con incidencia en todas las actividades directa o indirectamente relacionadas con este sector, si bien resultan especialmente pronunciados sus efectos en el principal actor intermediario global del mercado: las agencias de viaje.

Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) protegieron a la gran mayoría de personas trabajadoras que se ocupaban en las ramas de la hostelería y las agencias de viajes, pero, así como en las ramas de la hostelería las personas en ERTE fueron evolucionando al ritmo de las restricciones sanitarias, se observa que, en el caso de las agencias de viajes, este porcentaje no ha

mostrado el mismo ritmo de desaceleración, siendo todavía el 30 % del total en esta rama las personas que se encuentran en un esquema de protección al empleo.

El porcentaje tan alto de personas en ERTE en el sector de las agencias de viaje, que es la única rama donde se refleja este comportamiento, está relacionado, no obstante, con un cambio estructural que se está produciendo en el sector, y que posiblemente empezara con anterioridad al estallido de la COVID-19. De hecho, los datos de afiliación a la Seguridad Social también muestran una reducción del 14 % en las personas afiliadas en las agencias de viaje que contrasta con sólo la reducción del 3 %, de media, de las personas afiliadas en las ramas de hostelería.

En este contexto, el marco que ofrece el Mecanismo RED se considera idóneo para permitir a las agencias de viaje afrontar los desafíos a los que se enfrenta el sector, permitiendo tanto la reactivación completa de su fuerza de trabajo, como la adaptación de su actividad a los nuevos desafíos, porque la activación de este mecanismo proporciona a las empresas una extraordinaria flexibilidad para adaptarse a la nueva situación, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de recuperación del sector.

El artículo 47 bis.1.b) ET establece como una de las modalidades del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización la modalidad sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. Dentro de esa modalidad sectorial se declara, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de las agencias de viajes.

Por el presente Acuerdo, las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE-2009- 7911, 7912 y 7990 a fecha 31 de marzo de 2022, podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial, entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2022. El mecanismo permanecerá activado por el mismo periodo, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

-Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (BOE 06-04-2022)

Esta norma se enmarca en el objetivo de realizar una profunda reforma de la carrera científica, que ha sido abordado a través del Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en ejecución del componente 17 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Mediante este real decreto-ley, se crea el nuevo contrato indefinido de actividades científico-técnicas:

-Su objeto será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, construidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos de I+D+I.

-El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora.

-La totalidad de los procedimientos de selección del personal laboral se registrarán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

-Estos contratos, de duración indefinida, no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 EBEP, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral, lo que los dota de la necesaria agilidad y rapidez de respuesta a las necesidades del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

-En los supuestos en que los contratos estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, los mismos no requerirán del trámite de autorización previa.

Pese a que este nuevo contrato está incluido en el Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se considera urgente disponer su aplicación inmediata para permitir que dichos contratos laborales indefinidos puedan suscribirse por los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación a partir del 31 de marzo de 2022, toda vez que los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales (las dos modalidades más utilizadas hasta ahora en este ámbito), quedan afectados por la reforma laboral de 2021. Por ello:

-Se introduce un nuevo artículo 23 bis en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación a través del cual se regulan estos nuevos contratos.

-Se introduce también en la citada Ley un nuevo artículo 32 bis, referido a los contratos para la realización de proyectos y para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación, conforme al cual las universidades públicas podrán contratar personal técnico de apoyo a la investigación y a la transferencia de conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 bis de esta Ley.

-Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 85 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica, conforme al cual los centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con este y las fundaciones y consorcios de investigación biomédica podrán contratar personal técnico de apoyo a la investigación y a la transferencia de conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

-Orden TES/388/2022, de 29 de abril, por la que se regula el Registro electrónico de apoderamientos del Fondo de Garantía Salarial, O.A. (BOE 5-5-2022)

En el marco del impulso al empleo de los medios electrónicos, informáticos y telemáticos en las relaciones entre el Fondo de Garantía Salarial, O.A. y la ciudadanía, mediante la presente orden se procede a crear el Registro electrónico de apoderamientos del Fondo de Garantía Salarial, O.A.

Se regulan los requisitos y condiciones de funcionamiento del Registro Electrónico de apoderamientos del Fondo de Garantía Salarial, O.A., en el que se inscribirán los apoderamientos que de forma voluntaria se otorguen “apud acta” a favor de un tercero, presencial o electrónicamente, por quien ostente la condición de interesado en un procedimiento administrativo para actuar en su nombre ante el Fondo de Garantía Salarial, O.A.

El Registro será único en el ámbito del Fondo de Garantía Salarial, O.A., y será accesible en la sede electrónica del organismo. El Registro no tiene carácter público, por lo que solo la persona interesada, una vez identificada, podrá consultarlo electrónica o presencialmente, y acceder a la información de los apoderamientos de los que sea poderdante o apoderada. Las representaciones legales no serán objeto de inscripción en el Registro.

Se regulan los tipos de apoderamientos que podrán inscribirse en el registro:

a) Apoderamiento general, para que el apoderado pueda llevar a cabo en nombre del poderdante cualquier actuación administrativa en todas las materias, trámites y grupos de trámites recogidos en el anexo I relacionados con el Fondo de Garantía Salarial, O.A., sin que se pueda renunciar o revocar el poder por separado respecto a alguno de ellos.

b) Apoderamiento por materias, para que el apoderado pueda actuar en nombre del poderdante y llevar a cabo cualquiera de los trámites y/o grupos de trámites en la materia seleccionada de entre las relacionadas en el anexo I, sin que se pueda renunciar o revocar el poder por separado respecto a alguno de estos trámites.

c) Apoderamiento por trámites y/o grupos de trámites, para que el apoderado pueda actuar en nombre del poderdante solo en aquellos trámites y/o grupos de trámites seleccionados de entre los relacionados en el anexo I, pudiéndose renunciar o revocar el poder por separado respecto a cualquiera de ellos.

En esta Orden se establece, además, quiénes son poderdantes y apoderados; las formas en que se pueden otorgar los apoderamientos; los órganos competentes; el plazo de vigencia de los apoderamientos; y la renuncia y revocación. En el Anexo I se recogen cuáles son los trámites relacionados con prestaciones de garantía salarial.

-Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral. Mayo 2022

https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/100622-Guia_algoritmos.pdf

Desde la Comisión de personas expertas sobre algoritmos en el ámbito laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se facilita una guía práctica y herramientas sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral, con el objetivo de reunir en un único documento las obligaciones y derechos existentes en materia de información algorítmica en el ordenamiento jurídico-laboral español.

1.4. Empleo y formación

-Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE 01-04-2022)

Esta ley tiene por objeto la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional.

Responde a las advertencias realizadas por distintos organismos europeos, que señalan que el problema de la débil productividad media de nuestra economía y la insuficiente capacidad de emprendimiento están vinculadas en gran medida a la falta de cualificación adecuada de una gran parte de nuestro capital humano.

Se ponen de manifiesto en la Exposición de Motivos algunos de los problemas de la formación profesional en España, entre otros:

-Una estructura formativa en España sesgada hacia abajo y hacia arriba, con un elevado número de personas sin cualificaciones adecuadas a las necesidades de la economía actual y con un elevado número de personas sobrecualificadas en relación con el trabajo que desarrollan.

-Es necesario fortalecer el grupo de profesionales con cualificación intermedia, rasgo que nos diferencia de otras economías europeas desarrolladas.

-La formación profesional continua lastrada socialmente por una visión no adaptada a la realidad actual.

Por todo ello:

-La finalidad de la norma es regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo.

-Se articula, así, un Sistema de formación profesional que acompañe a las personas desde el sistema educativo y durante toda la vida laboral, superando los dos subsistemas independientes existentes hasta ahora.

-Se establece un Sistema de Formación Profesional en que toda la formación sea acreditable, acumulable y capitalizable.

-Cuantas medidas y acciones se programen y desarrollen en el marco del Sistema de Formación Profesional deberán responder a la finalidad a la que éste sirve, con la flexibilidad que exige la generación de itinerarios formativos y profesionales versátiles.

-Las ofertas se organizarán desde las “microformaciones” a los títulos de formación profesional.

-Toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se desarrollará entre el centro de formación y la empresa.

-Quedan derogadas (disposición derogatoria única): la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional; cuantas disposiciones de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se opongan a lo establecido en la presente ley, sin perjuicio de las modificaciones que realice el Gobierno respecto a las disposiciones de dicha norma que se vean afectadas por esta disposición derogatoria; la disposición adicional primera de la LO 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en materia de colaboración entre la formación profesional superior y la enseñanza universitaria; y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

-Plan Anual del Política de Empleo (PAPE).- Resolución de 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2022, 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 04-05-2022)

Se acuerda el Plan de Política de Empleo Anual (PAPE) de conformidad con lo establecido en el art. 11.2 de la Ley de Empleo, de conformidad con lo establecido en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (2021-2024).

Esta Estrategia constituye el marco para la determinación de objetivos comunes a conseguir por el conjunto de servicios públicos de empleo, al establecer un instrumento que garantiza la igualdad en el acceso y atención a los beneficiarios de las políticas de activación para el empleo en toda España; todo ello, sin perjuicio de permitir la suficiente flexibilidad para su adaptación a las características de las personas beneficiarias de los servicios en las distintas comunidades autónomas, de tal manera que se garantice, en todo momento, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial, así como la eficacia y eficiencia en la utilización de fondos públicos.

En dicha Estrategia se reflejan las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado con el apoyo de las CCAA. 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.

Características de este Plan Anual de Política de Empleo para 2022:

- En este PAPE 2022, se establecen dos tipos de objetivos: estratégicos y específicos, establecidos en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia establecida Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024

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). Los Objetivos estratégicos son: 1) Enfoque centrado en las personas y en las empresas; 2) Coherencia con la transformación productiva; 3) Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo; 4) Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo; 5) Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

-La finalidad última de la Estrategia es coordinar los esfuerzos que realizan los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficacia y eficiencia en la consecución de unos objetivos comunes para las políticas de activación.

-Se incardina dentro del conjunto de inversiones y reformas contenido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que constituye la agenda de política económica del Gobierno de España para este año 2022 y los siguientes ejercicios.

-Se concretan los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas. El Plan 2022 tiene carácter vertebrador en la gestión de las políticas de activación e incorpora un enfoque integrado de su planificación, ejecución y evaluación.

-Se consolidan los cambios introducidos en Planes anteriores con respecto a los indicadores, que han sido objeto de una notable simplificación, y que en este ejercicio continúan experimentando una mejora de la claridad y transparencia en el proceso de evaluación.

-Incorpora, dentro de su planteamiento general, un conjunto de medidas que, en el marco de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, responden a una serie de innovaciones legislativas que han condicionado su inclusión.

-Se incluyen también las referencias al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como el Plan garantía Juvenil 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.

-Dentro del marco del Plan Estratégico de Juventud. Entre los objetivos del Plan 2022 cabe destacar:

* Por un lado, el desarrollo de políticas activas eficaces e innovadoras de empleo juvenil en territorio nacional, en combinación con otras áreas como la educación, la inclusión social, la participación juvenil, la economía circular, o la economía del conocimiento.

* Por otro, la promoción de políticas activas de empleo que favorezcan el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo desde una perspectiva de desarrollo sostenible y de búsqueda de la excelencia en la gestión de los servicios ofrecidos, con el objetivo de favorecer su integración socio-económica, así como su desarrollo personal y social.

1.5. Prevención de riesgos laborales

-Exposición a riesgos cancerígenos. Real Decreto 395/2022, de 24 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (BOE 25-5-2022)

El presente Real Decreto modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, incorporando al cuadro que figura en el anexo III, sobre valores límite de exposición profesional.

Asimismo, se incorpora al derecho español la Directiva (UE) 2019/983 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de junio de 2019, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

1.6. Discapacidad y dependencia

-Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación (BOE 01-04-2022)

Esta Ley modifica y adiciona diversos artículos al RD-Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El objetivo fundamental de esta modificación es incorporar a la definición de accesibilidad universal la consideración de accesibilidad cognitiva, aclarando de forma explícita que la accesibilidad cognitiva se encuentra incluida en la accesibilidad universal, entendida como el elemento que va a permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas.

Todo ello lleva consigo la obligación de adoptar medidas específicas para garantizar las condiciones de accesibilidad y no discriminación en todos los ámbitos que la ley enumera, para lo cual se realizan diversas modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Con esta ley se pretende dar respuesta a las recomendaciones que implica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y a las observaciones finales realizadas por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de España, de 9 de abril de 2019, relativos al cumplimiento de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

-Resolución de 18 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, relativo a las bases comunes generales sobre el Fondo para la lucha contra la privación material, incluido en el Fondo Social Europeo Plus y propuesta de distribución territorial. (BOE 08-06-2022)

El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia aprobó, en su reunión ordinaria de 7 de abril de 2022, el “Acuerdo relativo a las bases comunes generales sobre el Fondo para la lucha contra la privación material, incluido en el Fondo

Social Europeo Plus (FSE+) y propuesta de distribución territorial”. Este Acuerdo se publica como Anexo.

Con el citado Fondo se trata de hacer frente a la privación material mediante alimentos y/o prestación de asistencia material básica a las personas más desfavorecidas, en particular a los menores, y establecer medidas de acompañamiento que apoyen su inclusión social.

Mediante este Acuerdo se trata de establecer un marco común en relación con los tipos de ayuda para hacer frente a la privación material mediante alimentos y/o prestación de asistencia material básica que, de acuerdo con la definición ofrecida por el artículo 2 del Reglamento FSE+, son los bienes destinados a satisfacer las necesidades básicas de una persona para que viva con dignidad como ropa, artículos para la higiene, incluidos los productos para la higiene femenina, o material escolar.

Se determinan los grupos de personas y familias en situación de privación material, destinatarios/as del Programa, si bien las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y de Melilla establecerán prioridades en el marco de sus competencias y de su situación social concreta. El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del SAAD determina la distribución territorial de este fondo, con los criterios que se establecen en este Acuerdo.

1.7. Normas de seguridad social (selección)

-Ingreso Mínimo Vital. Corrección de errores de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital (BOE 28-04-2022)

Se modifican ciertos errores puntuales, pero, sobre todo, se advierten modificaciones importantes en el Anexo I “Escala de incrementos para el cálculo de la renta garantizada según el tipo de unidad de convivencia para el ejercicio 2020”, y en Anexo II “Escala de incrementos para el cálculo del límite de patrimonio aplicable según el tipo de unidad de convivencia” 9 -Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.

-Violencia de género.- Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género (BOE-22-03-2022). Corrección de errores de la Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género. (BOE 21-04-2022)

La Ley Orgánica 2/2022 incorpora cambios en los ámbitos procesal, fiscal y de Seguridad Social para “mejorar de la protección de las personas huérfanas como consecuencia de la violencia de género”.

Por lo que se refiere a las cuestiones de Seguridad Social, se modifica la regulación de la prestación de orfandad y del incremento de la pensión de orfandad contenida en la LGSS. En concreto, se otorga nueva redacción a los arts. 216.3 y 224.2 LGSS (RGSS) y art. 10 Real Decreto Legislativo 670/1982, de 10 de abril, que regula el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas, para garantizar el acceso a un mayor número de personas huérfanas, sobre todo a aquellas que se encuentran en una situación de pobreza y mayor vulnerabilidad.

-Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión (BOE 15-06-2022)

El objeto de este real decreto es regular la determinación del hecho causante de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación no contributiva de ingreso mínimo vital, así como sus efectos económicos.

1. Según la Exposición de Motivos, se considera necesario dar una nueva regulación a la determinación del hecho causante en relación con la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el fin de ampliar la protección otorgada y adecuarla a los cambios sociolaborales y a la evolución económica producida desde que se aprobó la normativa reguladora de esta institución, dispersa y en muchos casos rígida.

Como se sabe, el hecho causante de la pensión de jubilación se fija en la fecha en la que, por reunirse todos los requisitos exigidos, se causa derecho a la prestación, teniendo incidencia en el cálculo y en los efectos económicos de ésta. Esto determina que, en ocasiones, una misma persona tenga la posibilidad teórica de acceder a la jubilación en fechas diferentes y bajo distintas circunstancias, así como que la pensión que pudiera corresponderle en cada caso tenga un contenido y efectos no siempre coincidentes. De ahí la relevancia de la fecha que se tome como referente para fijar el hecho causante de la pensión, máxime si tenemos en cuenta que una vez reconocida no es posible causarla nuevamente, sin perjuicio de que, en determinados supuestos y como consecuencia de la realización de nuevos trabajos o actividades, sea factible volver a calcularla.

Con el fin de evitar las consecuencias negativas para los trabajadores que pueden derivarse de la fecha en que la normativa fija el hecho causante de la pensión de jubilación en ciertos supuestos, se ha considerado necesario establecer una regulación que flexibilice su determinación, reforzando además el carácter voluntario que ha de presidir el acceso a la pensión de jubilación así como la autonomía para decidir el momento y circunstancias de éste.

-Este real decreto será de aplicación a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social (art. 2).

-Queda expresamente excluida del ámbito de aplicación de este real decreto la jubilación parcial prevista en el artículo 215 y en la disposición transitoria cuarta.6 de la LGSS, que se regirá por su normativa específica.

-El art. 3 de este Real Decreto establece que la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se entenderá causada en la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al formalizar la correspondiente solicitud, siempre que en la misma reúna los requisitos establecidos para ello (se posibilita así que sea el propio interesado el que indique la fecha en la cual, reunidas las condiciones para ello, debe fijarse aquel).

-Dicha fecha habrá de estar comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud, o coincidir con este, salvo que se presente fuera del territorio español en virtud de una norma internacional, en cuyo caso la solicitud habrá de formularse en el plazo previsto en la legislación del país en el que se formule.

-La fecha indicada por la persona interesada será la que se tenga en cuenta a efectos de considerar la situación de alta, asimilada a la de alta o de no alta ni asimilada, y demás circunstancias de dicha persona, que servirán de base para determinar si tiene derecho a la pensión solicitada, así como, en su caso, el contenido de esta, sin perjuicio de la fecha en que deba surtir efectos económicos en cada caso.

-No obstante, se establecen una serie de especialidades cuando, de acuerdo con la voluntad de la persona solicitante, la pensión de jubilación se cause desde alguna de las situaciones concretas que se determinan en el apartado 2 del art. 3.

2. Asimismo, en este real decreto se establece expresamente la fecha en que ha de fijarse el hecho causante de la prestación económica de ingreso mínimo vital, de conformidad con lo previsto en Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, haciéndolo coincidir con la fecha de presentación de la solicitud.

3. Por otra parte, mediante las disposiciones finales de este real decreto se aborda la modificación de diversas normas reglamentarias que afectan a los distintos ámbitos de la gestión, tales como afiliación, cotización, recaudación, prestaciones, entidades colaboradoras, con la finalidad de mejorar dicha gestión y para adaptarse a las nuevas circunstancias y a los nuevos medios tecnológicos de que dispone.

-Real Decreto 504/2022, de 27 de junio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, para actualizar su regulación respecto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos (BOE 28-06-2022).

Con este RD 504/2022, de 27 de junio, se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (RD 84/1996, 26 enero) y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RD 2064/1995, 22 diciembre), para actualizar su regulación respecto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos con el objeto de facilitar el establecimiento de un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, en función de los rendimientos obtenidos por su actividad económica o profesional.

Se hace uso para ello de la habilitación al Gobierno establecida en la Disp. Adic. 2ª del RD-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

Ese nuevo sistema de cotización viene avalado por las recomendaciones 4.ª y 5.ª del informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo (19 de noviembre de 2020), a efectos de reforzar la convergencia entre regímenes, la sostenibilidad financiera y la cobertura del sistema de la Seguridad Social, y el acuerdo con los agentes sociales para modernizar el sistema de pensiones firmado el 1 de julio de 2021. Asimismo, se da cumplimiento a lo previsto en el Acuerdo Operativo con la Comisión Europea, ya que se realizan los cambios normativos necesarios para implementar el nuevo sistema de cotización.

Mediante este real decreto se procede a realizar las adaptaciones normativas que permitirán ajustar más adecuadamente los procedimientos de afiliación y cotización a las condiciones de inclusión en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, reforzando la información que ha de facilitar ese colectivo de trabajadores y permitiéndoles cambiar sus bases de cotización con mayor frecuencia dentro de cada año.

Las reformas efectuadas por este real decreto se enmarcan en la implantación gradual de un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, en función de sus ingresos reales, prevista en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Además, se procede a adaptar la regulación de ambos textos reglamentarios al objeto de reforzar el carácter prioritario de la tramitación electrónica de los procedimientos de alta, baja y

variación de datos de trabajadores, en particular respecto a aquellos que ejercen su actividad por cuenta propia, así como para actualizarla en cuanto a las especialidades sobre cobertura y cotización respecto a determinadas contingencias, tanto en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos como en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, acomodándola así a la regulación legal actualmente vigente sobre esa materia.

-Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (BOE 1-7-2022)

Esta norma sigue la senda marcada por la Unión Europea de diferenciación entre la previsión social complementaria vinculada al ámbito empresarial y los productos de previsión social individuales que contratan los ahorradores por su propia iniciativa, con normas específicas para los distintos ámbitos: Directiva (UE) 2016/2341, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo, en el ámbito de la previsión social empresarial; y Reglamento (UE) 2019/1238, de 20 de junio de 2019, relativo a un producto paneuropeo de pensiones individuales, en el ámbito de la previsión individual.

Línea seguida por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que supuso un primer paso en la diferenciación en el tratamiento fiscal de los instrumentos de previsión social empresarial (segundo pilar del sistema de pensiones) y los de previsión individual (tercer pilar), que se consolida ahora con la nueva regulación sustantiva de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública. La diferenciación en el tratamiento fiscal se mantiene en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

La necesidad de potenciar la previsión social complementaria de corte profesional (segundo pilar del sistema de pensiones), según la Exposición de Motivos de la Ley, se ha manifestado en varios planos:

1. Primero, por razones de eficacia en relación con los objetivos que se pretenden y por la estructura del mercado de planes de pensiones, con un menor desarrollo de los planes de pensiones de empleo respecto de los planes del sistema individual (representaban un 50 % del total de la previsión social complementaria al inicio de los años 90, mientras que ahora representan un porcentaje ligeramente superior al 25 %). Se pretende con esta Ley revertir esta tendencia y fomentar la potenciación de la previsión social complementaria de corte profesional a partir del desarrollo de los planes de pensiones de empleo, con un fuerte anclaje en la negociación colectiva sectorial, facilitando así el acceso a colectivos que, hasta ahora, encuentran dificultades para acceder a los mismos.

2. La Recomendación 16ª del Pacto de Toledo 2020 pone el foco en la necesidad de «dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria» e «impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones» a los que se deberá dotar «de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado», «sin cuestionar la centralidad del sistema público de pensiones basado en un régimen financiero de reparto».

3. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en la reforma 5.ª del componente 30, recoge el compromiso de una «Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones», debiendo aprobarse (durante el segundo trimestre de 2022) un nuevo marco jurídico que impulse los planes de pensiones de empleo y contemple la promoción pública de fondos de pensiones, permitiendo dar cobertura a colectivos de trabajadores sin planes de pensiones de empleo en sus empresas o autónomos.

La Ley pretende reforzar la previsión social de carácter empresarial con la creación de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y de los planes simplificados, que se podrán adscribir a estos fondos y que cuentan con un sistema menos complejo de promoción que el vigente. Se busca facilitar la generalización de los mismos a través de tres ámbitos:

- El impulso desde la negociación colectiva sectorial mediante la promoción de planes sectoriales que sirvan para encuadrar a los convenios territoriales o de empresa y que facilitan la adscripción de las empresas y de las personas trabajadoras empleadas en ellas.

- Una regulación específica para el sector público que busca la generalización de los planes de pensiones de empleo para empleados públicos, especialmente entre las entidades locales pequeñas y medianas, dentro de los límites que fijen las normas básicas sobre aumentos retributivos.

- El desarrollo de los planes específicos para trabajadores por cuenta propia o autónomos dentro de la previsión social empresarial, lo que permitirá encauzar de una forma mucho más efectiva el ahorro para la jubilación de este ámbito y podría suponer un menor gasto por comisiones a través de la contratación de planes de pensiones simplificados.

La reforma pretende, además, (según la Exp. de Motivos de la Ley) extender la población cubierta por planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para jubilación con financiación mixta de empresa y trabajadores, a través de la negociación colectiva de dimensión preferentemente sectorial; simplificar los trámites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones usando especialmente la digitalización; diseñar mecanismos que favorezcan la movilidad de los trabajadores entre las diferentes empresas y sectores; diseñar un nuevo incentivo fiscal dirigido a impulsar este tipo de instrumentos colectivos, que beneficie especialmente el ahorro de las rentas medias y bajas e incorpore a los jóvenes de manera más eficaz; limitar los costes de gestión de los planes de empleo.

Asimismo, se pretende también un proceso de simplificación en las categorías de planes de pensiones existentes: con el objeto de potenciar la consolidación de los planes de pensiones se prevé un régimen de movilización de los planes de pensiones asociados (un tercer género que ha tenido un desarrollo muy modesto) a los planes de pensiones de empleo, en la medida en que se cumplan determinados requisitos referidos a las personas partícipes, o, en su defecto, a los planes de pensiones individuales. En todo caso, se prevé la posibilidad de que los planes de pensiones asociados mantengan su naturaleza si no optan por su incorporación a alguna de las otras dos categorías de planes de pensiones.

Para dar cobertura normativa a estos objetivos, se añaden dos nuevos capítulos al texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre:

-Capítulo XI, titulado «Fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos»

-Capítulo XII, titulado «Planes de pensiones de empleo simplificados».

1) Los fondos de pensiones de empleo de promoción pública serán de carácter abierto en relación con los procesos de inversión desarrollados y tendrán las siguientes características:

— Actuará como entidad promotora pública la Comisión Promotora y de Seguimiento como órgano colegiado conformado por miembros de la Administración General del Estado (con funciones sobre su constitución y disolución; directrices de la inversión común; seguimiento periódico sobre las actividades).

— Podrán integrarse en estos fondos los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones y los planes de pensiones de empleo simplificados.

— Serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria y bajo la supervisión de una única Comisión de Control Especial para todos los fondos de pensiones de promoción pública abiertos. Esta Comisión estará formada por personas con reconocida experiencia, conocimiento, capacidad de supervisión y gestión y serán nombrados por la Comisión Promotora y de Seguimiento. Sus funciones serán las que el TRLFPF establece para la comisión de control de fondo de pensiones, con ciertas singularidades, siempre que resulten compatibles con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

— Los activos de los fondos de pensiones serán invertidos en interés exclusivo de las personas partícipes y beneficiarias tomando en cuenta la rentabilidad, el riesgo y el impacto social de las inversiones. Se establecerán para ello criterios comunes que valorarán los riesgos extrafinancieros y los criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno corporativo alineados con los principios para la inversión responsable y las mejores prácticas de finanzas sostenibles reguladas por la Unión Europea.

— El proceso de selección de las entidades gestoras y depositarias se fundamentará en los principios de igualdad, transparencia y libre competencia con sujeción a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, a través de un procedimiento abierto. Se exigirán requisitos de solvencia y capacidad a dichas entidades para que se garantice una alta calidad en la gestión unida a unas comisiones reducidas, que especialmente beneficiarán a los autónomos.

— Para garantizar la operatividad entre gestoras y depositarias, la normalización y calidad de los procesos, la agilidad de las operaciones y la accesibilidad de la información a empresas, personas partícipes y beneficiarias se utilizará una plataforma digital común.

2) Respecto a los planes de pensiones de empleo simplificados, regulados en el nuevo capítulo XII, sus aspectos clave son:

— Pueden integrarse en un fondo de pensiones de empleo de promoción pública abierto o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada.

— Pueden promoverse por: las empresas incluidas en los acuerdos sectoriales vinculados a la negociación colectiva; las administraciones públicas y sociedades mercantiles públicas; asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, sindicatos, colegios profesionales y mutualidades vinculadas a éstos; sociedades cooperativas o laborales, con acuerdos de los órganos sociales o de gobierno de dichas sociedades y sus organizaciones representativas.

— Se determina una delimitación específica de los planes de naturaleza sectorial.

— La promoción, formalización e integración de los planes simplificados se realizará de forma ágil mediante acuerdos en las mesas de negociación correspondientes o mediante acuerdos de las entidades promotoras de los planes de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

— Las especificaciones serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en el mismo plan simplificado.

— La constitución de la comisión de control del plan se realizará mediante procesos de designación directa.

La Ley prevé un proceso de adaptación de los planes de pensiones de empleo preexistentes, adaptando sus especificaciones para integrarse en la categoría de planes de pensiones de empleo simplificados regulados en el nuevo capítulo XII. Asimismo, está previsto un proceso de adaptación de los planes de pensiones asociados preexistentes (planes de pensiones del sistema asociado de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos para sus asociados o por colegios profesionales), conforme al cual dispondrán de un periodo máximo de cinco años para transformarse en planes de pensiones de

empleo simplificados regulados en el nuevo capítulo XII de este Proyecto de Ley. El resto de planes de pensiones del sistema asociado preexistentes dispondrán igualmente de un plazo de cinco años para transformarse en un plan de pensiones individual.

Adicionalmente, se introducen en el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones modificaciones en los artículos 4, 5, 9 y 35 y disposiciones adicionales que regulan la adaptación de los planes de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social empresarial preexistentes; los planes de pensiones en el ámbito de las Administraciones públicas; la aplicación en las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social; y la evaluación de incentivos por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. También se contienen disposiciones transitorias sobre la adaptación de los planes asociados, sobre la movilización de derechos consolidados de los planes asociados y sobre la limitación temporal de movilización de la cuenta de posición de los planes de pensiones de empleo simplificados.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

Libertad sindical

-STS 289/2022 31-03-2022 Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Libertad sindical: Crédito horario: la configuración de una Sección sindical mixta a nivel provincial -que aglutine laborales y funcionarios-, como la que ha configurado la parte demandante, puede perfectamente admitirse, como derecho del propio sindicato a organizarse en la forma que estime conveniente. Ahora bien, y sin olvidar que, a nivel provincial, no tiene presencia en él Comité y solo tiene un miembro en la Junta de Persona pero con una representación inferior al 10, ello no significa que el único Delegado Sindical que tiene designado pueda generar un derecho de crédito horario del art. 10 de la LOLS -que no deja de ser un derecho de prestación a cargo de un tercero, como refiere la STC 188/1995- cuando la designación de Delegado sindical no se corresponde con la situación del sindicato en ese nivel provincial

Negociación colectiva

-STS 328/2022 06-04-2022 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Convenio colectivo: Ostenta legitimación activa para impugnar el convenio por lesividad la asociación empresarial que agrupa empresas de trabajo temporal (ETT) no incluidas en el ámbito de aplicación del convenio que aporta indicios de que la regulación convencional impugnada pudiera lesionar gravemente sus intereses a consecuencia de contener previsiones ilegales. Proceso de impugnación de convenio que está excluido de la necesidad de conciliación previa.

-STS 274/2022, 29-03-2022 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Se desestiman los recursos de UGT y AGT Granada y se confirma la SAN que declara nulo el Convenio colectivo estatutario para Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Granada para 2018-2020, aunque sea válido como extraestatutario. AGT Granada impugnó el citado convenio porque, ostentando legitimación inicial había sido excluida de la Comisión negociadora formada por el banco empresarial por APETAGRAN y AGAT, y por la parte trabajadora por CCOO y UGT. En el ámbito del convenio existen 1.500 empresas que dan ocupación a 1.200 trabajadores. AGT Granada cuenta con 80 empresas que ocupan 327 trabajadores, mientras que las asociaciones demandadas agrupan un total de 59 empresas, sin que conste los trabajadores ocupados. La Sala Cuarta concluye que la comisión negociadora no incluyó a la Asociación demandante, que tenía legitimación inicial, y se integró por Asociaciones que no ostentaban la plena (arts. 87.3 y 88.2 ET). A ello no obsta la presunción de legitimidad de los

firmantes del convenio, porque se ha aplicado correctamente la inversión probatoria. Igual suerte desestimatoria corre el recurso de AGT Granada, porque la declaración de que la asociación demandante contaba con legitimación inicial no estaba incluida entre los pedimentos de la demanda y difícilmente podría ser objeto del proceso de impugnación del convenio. Tampoco cabe apreciar temeridad en las Asociaciones codemandadas.

-STS 288/2022 31-03- 2022 Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

En la demanda rectora de las actuaciones impugna la Asociación empresarial actora por ilegalidad y lesividad el último párrafo del art. 35 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Coruña, en el que se excluye la suscripción de contrato eventual con trabajadores de ETT. La sentencia recurrida en casación declara la falta de legitimación de la actora para impugnar dicha norma por ilegalidad y desestima la acción de nulidad por lesividad. La sala IV, tras rechazar las alegaciones de defectuosa articulación del recurso, confirma la decisión de instancia relativa a la falta de legitimación de la recurrente por no acreditarse por no acreditar su condición de "interesada" en los términos exigidos por el art. 165.1.a de la LRJS y tratarse de una Asociación de ETT que no está incluida en el ámbito de aplicación del convenio impugnado. Sin embargo, en la sentencia anotada se estima la acción de impugnación de la norma por lesividad, admitiendo a estos efectos la legitimación activa, por considerar que la norma impugnada causa daño grave a la ETT, a las que se impide concertar contratos de puesta a disposición con empresas usuarias de limpieza cuando los trabajadores vayan a ser contratados eventualmente. Sin que a ello obste que la norma impugnada derive de la autonomía colectiva o porque la autoridad laboral no haya impugnado el convenio. Por todo ello, se estima parcialmente el recurso, declarando la nulidad de la norma impugnada.

Derecho de huelga

-STS 304/2022 05-04-2022 Ponente: ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

GRUPO KALISE MENORQUINA. Demanda empresarial interesando que las dos huelgas convocadas, en época estival y para presionar en la negociación de un nuevo convenio colectivo, sean declaradas ilegales y abusivas. Motivo 1º (Existencia de "huelga estratégica" encubierta): El recurso incurre en "petición de principio", al presuponer que la huelga se ha convocado para toda la empresa y solo ha sido seguida por los "maquinistas", como se pretendía. Ni el seguimiento ha sido ese, ni se ha acreditado el fraude en la convocatoria. Aplica doctrina y desestima el motivo. Motivo 2º (Carácter abusivo de la huelga, por daños desproporcionados): El recurso no acredita que la sentencia recurrida haya infringido precepto o doctrina alguna, pues forma parte de la esencia de la huelga perjudicar a la empresa. Aplica doctrina y desestima el motivo. FALLO: Desestimatorio, de acuerdo con Ministerio Fiscal.

Libre circulación de trabajadores

-STJUE 28-04-2022 , C-86/21, Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y Delia
«Procedimiento prejudicial — Libre circulación de los trabajadores — Artículo 45 TFUE — Reglamento (UE) n.º 492/2011 — Artículo 7, apartado 2 — Igualdad de trato — Sistema nacional de reconocimiento de la carrera profesional de los profesionales sanitarios — No consideración de la experiencia profesional adquirida en los servicios de salud de otro Estado miembro — Obstáculo»

Condición más beneficiosa

-STS 271/2022 29-03-2022 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Condición más beneficiosa: se confirma la nulidad de la medida adoptada unilateralmente por las empresas consistente en suprimir el uso de las 35 horas médicas del Convenio para reposo domiciliario sin parte de baja de los propios trabajadores y trabajadoras prescrito por el facultativo correspondiente mediante el oportuno justificante así como para atender a los hijos menores que se encuentren en edad de asistir a pediatra y a ascendientes mayores de sesenta y cinco años, en lo que afecta todas los centros de trabajo de las mismas excepto en la de Jaén. Se confirma el reconocimiento del derecho de todos los centros de trabajo de las demandadas excepto los destinados en la de Jaén, a disfrutar del uso de las 35 horas médicas del Convenio para los casos en que el facultativo correspondiente prescriba reposo domiciliario sin parte de baja al trabajador mediante el oportuno justificante, con todos los efectos inherentes a dicha declaración ya disfrutar del uso de las 35 horas médicas para atender a los hijos menores o a ascendientes mayores de sesenta y cinco años, previa asistencia al facultativo correspondiente que emita el correspondiente justificante recomendando reposo domiciliario.

-STS 278/2022 20-03-2022 Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Condición más beneficiosa. Inexistencia. Se deniega el derecho del personal adscrito al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes a cobrar el 100% de los pluses de transporte y manutención contenidos en el convenio colectivo aplicable,

Grupo de empresas

-STS 246/2022 22-03-2022 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Grupo de empresas: no concurre. Consta la existencia de un sistema de tesorería centralizada mediante un contrato de cash pooling; la naturaleza dominante de la empresa ABENGOA S.A.; y los problemas económicos vinculados por los que atraviesa el grupo en su conjunto; las dificultades para acceder a fuentes de financiación convencionales, y su situación concursal. Reitera doctrina: STS11/07/2018, rec. 81/2017

Contratos temporales

-STJUE 07-04-2022 C-236/20 PG y Ministero della Giustizia, CSM — Consiglio Superiore della Magistratura, Presidenza del Consiglio dei Ministri,

«Procedimiento prejudicial — Política social — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusulas 2 y 4 — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo a tiempo parcial — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Jueces de paz y jueces de carrera — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Vacaciones anuales retribuidas»

-STJUE 05-05-2020 C-265/20, FN y Universiteit Antwerpen y otros

«Procedimiento prejudicial — Política social — Trabajo a tiempo parcial — Directiva 97/81/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo a tiempo parcial — Cláusula 4, apartado 1 — Principio de no discriminación — Personal académico a tiempo parcial — Nombramiento definitivo automático reservado a los miembros del personal académico que ejercen la docencia a tiempo completo — Cálculo del porcentaje de carga de trabajo a tiempo completo al que equivale una carga de trabajo a tiempo parcial — Inexistencia de requisitos»

Contrato fijo discontinuo**-STS 348/2022 19-04- 2022 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

El debate suscitado se ciñe a dilucidar si el actor peón de limpieza tenía la condición de trabajador fijo discontinuo. La Sala IV, tras apreciar la existencia de contradicción, confirma la sentencia recurrida que reconoce al demandante dicha condición porque la contratación evidencia una necesidad estructural y constante de la empresa (LIPASAM) de mano de obra, declarando la improcedencia del despido. La demandada es una sociedad anónima municipal cuyo objeto social es la limpieza pública y la recogida de residuos, que suscribió cinco contratos eventuales por acumulación de tareas con el actor, durante las vacaciones de invierno y de verano de los años que se indican. No se ha probado que existiera una necesidad de trabajo, en principio, imprevisible y fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario, se trataba de una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad, con la finalidad de atender el servicio de limpieza durante las vacaciones de los trabajadores fijos a jornada completa, por lo que la naturaleza de la relación laboral del demandante era indefinida no fija discontinua, con independencia de los acuerdos de empresa que regulaban la bolsa de trabajo. La falta de llamamiento para prestar servicios en vacaciones constituye un despido improcedente.

Empresas de Trabajo Temporal**-STJUE 17-03-2022 C-232/20, NP y Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,**

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 1, apartado 1 — Puesta a disposición “de manera temporal” — Concepto — Ocupación de un puesto que tenga carácter permanente — Artículo 5, apartado 5 — Cesiones sucesivas — Artículo 10 — Sanciones — Artículo 11 — Excepciones establecidas por los interlocutores sociales al periodo máximo previsto por el legislador nacional»

-STJUE 12-05-2022 C-426/20, GD, ES y Luso Temp — Empresa de Trabalho Temporário SA,

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 5, apartado 1 — Principio de igualdad de trato — Artículo 3, apartado 1, letra f) — Concepto de “condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal” — Compensación debida en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente en caso de extinción de la relación laboral»

Tiempo de trabajo

-STS 299/2022 STS 299/2022 05-04-2022 Ponente: ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO SEGUROS ZURICH. Impugnación (por UGT) de Acuerdo sobre registro de jornada suscrito entre la empresa y la mayoría sindical (de CCOO), por su eventual colisión con el convenio colectivo de empresa. 1º) Incongruencia omisiva. La respuesta tácita a una de las dos causas de pedir aleja la vulneración de la tutela judicial. Aplica doctrina. 2º) Interpretación y valoración del Acuerdo colectivo impugnado. Aplica doctrina general. Desestimación del recurso frente a SAN 126/2019, de acuerdo con Ministerio Fiscal.

-STS 312/2022 06-04-2022 Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN

Garda Servicios de Seguridad, S.A., y Delta Seguridad, S.A.: escoltas y los llamados «días activables». Durante tales días, los escoltas, que deben estar disponibles por teléfono móvil, no tienen que estar en un lugar determinado por el empresario, pueden ocuparse de sus quehaceres cotidianos o familiares y no tienen un plazo de tiempo determinado para presentarse a realizar el servicio requerido. En estas condiciones, el periodo de disponibilidad sin efectiva prestación de servicios no es tiempo de trabajo porque no impide a la persona trabajadora el normal desarrollo de su vida personal y social. Aplica doctrina del TJUE y de las SSTS 485/2020, 18 de junio de 2020 (rec. 242/2018), y 1076/2020, 2 de diciembre de 2020 (rec. 28/2019).

-STS 313/2022 06-04-2022 Ponente: ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL

UNISONO. Conflicto Colectivo. Se impugna la aplicación de una nueva herramienta obligatoria (CREATIO) para los empleados para solicitudes de cambio de turno, banda horaria, campaña, descansos, etc. Se alega vulneración de la normativa de protección de datos y del derecho al descanso de los trabajadores, que han de utilizar las pausas para ello, interesando se compute como tiempo de trabajo el que dedica la persona trabajadora a ello.

-STS 335/2022 08-04- 2022 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

El debate radica en dilucidar si los trabajadores con jornada partida tienen derecho a percibir la ayuda alimentaria con independencia de que la salida por la tarde se produzca antes de las 16 horas. La empresa recurrente denuncia la prescripción y la vulneración del art. 27.3 del Convenio Colectivo del sector y la infracción del art. 14 de la Constitución y del art. 6.2 de la Ley Orgánica de igualdad de trato en relación con la discriminación por razón de sexo. La sala manifiesta que la mención en la demanda por primera vez a la norma interna y la invocación del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, no vulneran el art. 80.1.c) de la LRJS porque los hechos esenciales de la causa de pedir ya estaban recogidos en la solicitud de mediación. En cuanto a la prescripción la sala declara que las acciones reclamando la tutela de un derecho fundamental no están sujetas a un plazo específico de prescripción (o caducidad) sino que se aplican los plazos prescriptivos o de caducidad previstos para impugnar las acciones causantes de la lesión del derecho fundamental. La sala concluye que constituye un trato discriminatorio el impedir percibir la ayuda cuando disfrutan de la jornada reducida partida y salen antes de las 16 horas como cuando acceden al teletrabajo habiendo disfrutado previamente de dicha jornada; sin que la empresa haya justificado por qué la fijación de dicha hora para excluir la ayuda responde a una finalidad legítima ajena al móvil espurio.

Retribución del trabajo. Salario

-STS 272/2022 29-03-2022 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Compensación y absorción: Compensación y absorción a efectos de la subida del SMI para 2019 con complemento salarial variable (de cantidad o calidad). En materia de absorción y compensación salarial los términos del artículo 27.1 ET deben prevalecer sobre los del RD 1462/2018, 21 diciembre, de SMI para 2019. Se trata de norma especial, asimismo prioritaria respecto de la genérica del artículo 26.5 ET.

-STS 295/2022 01-04-2022, Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

La Sala IV con estimación parcial de la demanda declara que el plus extrasalarial debatido no resulta compensable con el incremento del SMI para 2019, y en la que se postulaba que en el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Alicante para 2019, por mor de la aplicación del Real Decreto 1462/2018, del SMI para el año 2019 no podrán compensarse los pluses percibidos por los trabajadores regulados en el art 26.3 ET.

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

-STS 329/2022 06-04-2022 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTÍN

Construcciones de las Conducciones del Sur (Cotronic). ERTE por causas productivas promovido al amparo del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, en el que la sentencia recurrida aprecia que la empresa incurrió en mala fe. La comisión negociadora estaba constituida por las secciones sindicales. No se puede considerar que el ERTE finalizara con acuerdo. Se confirma la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

-STS 162/2022 17-02-2022 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTÍN

ANTAI Comercialización e Instalación de Materiales de Construcción (ANTAI): impugnación de la declaración de no constatación de fuerza mayor en el ERTE Covid-19 instado por la empresa en periodo parcialmente coincidente con el permiso retribuido recuperable establecido por el Real Decreto-ley 10/2020, 29 marzo (en la actualidad Ley 4/2021). El ERTE no se instó solo por el periodo coincidente con el mencionado permiso retribuido recuperable ni con fundamento en el RDL 10/2020.

En coincidencia con el Ministerio Fiscal, se desestima el recurso contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

-STS 164/2022 17-02-2022, Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

ERTE: el conflicto colectivo es el procedimiento adecuado para resolver la impugnación de un ERTE por fuerza mayor, decidida por el empresario, tras constatarse la concurrencia de fuerza mayor por la Autoridad Laboral, cuya resolución no fue recurrida por los demandantes. No puede cuestionarse la concurrencia de fuerza mayor en el procedimiento de conflicto colectivo.

-STS 165/2022 17-02-2022, Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

ERTE COVID 19: Impugnación de acto administrativo ERTE fuerza mayor: es preciso acreditar la conexión entre la pandemia COVID 19 y la pérdida de la actividad.

Sucesión de empresa. Subrogación

-STJUE 28-04-2022 , C- 237/20, Federatie Nederlandse Vakbeweging y Heiploeg Seafood International BV, Heitrans International BV,

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2001/23/CE — Artículos 3 a 5 — Transmisiones de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Excepciones —

-STS 257/2022 23-03-2022 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Sucesión de empresas: inexistente: tras la reasunción del servicio de limpieza viaria por parte de un determinado ayuntamiento, éste no debe subrogarse con los trabajadores que, siendo trabajadores de la empresa contratista, estaban adscritos al servicio de limpieza revertido, en un supuesto en el que el ayuntamiento no ha recibido ningún elemento patrimonial ni se ha hecho cargo de ningún trabajador de la referida contrata.

-STS 259/2022 23-03-2022 Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA.

Sucesión de empresas: Sucesión de plantillas. Existencia. La prestación de los servicios de mantenimiento en la contrata precedente se veía efectuando por el demandante y otros tres trabajadores (por tanto, un total de cuatro operarios), de los cuales dos suscribieron un nuevo contrato de trabajo con SIMALGA (así el actor, que siguió realizando las mismas funciones que desempeñaba con anterioridad) y un tercer trabajador que firmó un acuerdo de conciliación judicial con la misma entidad entrante (SIMALGA). Desde ese plano personal, por tanto, se evidencia la relevancia del parámetro cuantitativo que subraya la sentencia recurrida: el 75% de la plantilla, al que se anuda el reconocimiento de la subrogación por dicha mercantil respecto de uno de aquellos trabajadores. Igualmente, el similar objeto y contenido esencial de una y otra contrata: servicio de mantenimiento de las instalaciones (sala de máquinas, piscinas, climatización y demás maquinaria) del Real Canoe Natación Club -las circunstancias atinentes a otras funciones de asesoramiento o informatización no han resultado precisadas-, y la falta de entidad de los medios materiales (aceites, grasas, trapos, estopa, cinta teflón, juntas de estanqueidad de cartón, pequeña tornillería, lámparas de pilotos, pequeños fusibles, cloro...) que la resolución detalla. Tales circunstancias determinaban la aplicación de nuestra doctrina acerca de la sucesión de plantilla, pues también aquí la mano de obra constituye un factor esencial, y no la infraestructura; la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activaba en consecuencia la aplicación del art. 44 ET.

-STS 269/2022 29-03-2022 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Sucesión de empresas: La STJUE 11 julio 2018 (C-60/17, Somoza Hermo), y la posterior jurisprudencia de esta Sala Cuarta, pueden aplicarse a un supuesto de despido que tuvo lugar en fechas anteriores a aquella STJUE como consecuencia de la reducción de una contrata y de su repercusión en la obligación de subrogación convencionalmente establecida.

-STS 286/2022 30-03- 2022 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

En una sucesión de contratas del servicio de portero-recepcionista en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, producida con anterioridad a la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, la empresa saliente es un centro especial de empleo y la entrante es una empresa multiservicios sin convenio colectivo propio. La empresa entrante no se subrogó en las relaciones laborales de los trabajadores que la saliente destinaba a la prestación de dichos servicios y se trata de determinar la empresa responsable del despido improcedente de los mismos. La Sala recuerda la jurisprudencia sobre las sucesiones de contratas en las que están implicados centros especiales de empleo y empresas que no lo son, así como la relativa al convenio aplicable en empresas

multiservicios en función de las actividades contratadas con la principal. En el caso enjuiciado la empresa entrante es una empresa multiservicios sin convenio colectivo propio, el servicio contratado es el de porteriarecepción, por tanto su objeto no se corresponde con actividades correspondientes a convenios sectoriales que contienen cláusulas subrogatorias, que no resultan aplicables; tampoco el XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, porque la empresa entrante no es un centro especial de empleo y tampoco puede declararse la existencia de sucesión legal, por no haberse transmitido una unidad productiva autónoma. En consecuencia, la empresa responsable es la saliente.

Despidos colectivos

-STS 345/2022 19-04- 2022 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

DESPIDO COLECTIVO: el cómputo del número de extinciones de contratos. Periodos de 90 días. Anteriores y posteriores al despido del actor. Si no se solapan entre sí, ni forman parte de una unidad temporal indiferenciada por enlace con otros periodos de 90 días, no se computan a efectos de calificar el despido del actor nulo por superar los umbrales establecidos en el art. 51 del ET, y no haber seguido la empresa los trámites del despido colectivo. Reitera doctrina STS 21/07/2021.

-STS 358/2022 20-04- 2022 Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

DESPIDO COLECTIVO (COVID-19): la Sala IV interpretando el art. 22 del RDL. 8/2020, señala que no es de aplicación el art. 2 del RDL 9/2020 si la causa que sustenta la decisión del despido colectivo no tiene por causa directa la pérdida de actividad por consecuencia del COVID-19. En el presente supuesto, la empresa contratista Airbnb comunicó a la demandada la resolución del contrato de prestación de servicios mercantiles que a ambas vinculaba y la demandada a la vista de ello, decidió acudir a la vía que ofrece el despido colectivo fundando su decisión en la concurrencia de causas objetivas organizativas y productivas derivadas de la rescisión de la contrata. Se confirma la sentencia recurrida.

-STS 463/2022 19-05- 2022 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Despido colectivo de hecho. Agencia Española del Medicamento y Productos Sanitarios (AEMPS), ILUNION y RICOH. Sentencia de instancia: estima y declara nulidad (readmisión como personal indefinido no fijo) por dos razones. 1ª) Ha existido cesión ilegal y quienes demandan optan por integrarse en la empleadora cesionaria (la AEMPS). 2ª) Ha existido subrogación legal como consecuencia de que se prosigue la actividad empresarial con la relevante infraestructura puesta en marcha. Recurso de casación formalizado por la AEMPS (un solo motivo) que combate únicamente la cesión ilegal. Imposibilidad de revocar la sentencia recurrida cuando posee dos causas autónomas para estimar la demanda y solo se combate una de ellas. Cesión ilegal: examen del motivo del recurso, pese a su inhabilidad para revocar el fallo. Aplicación de la doctrina de la Sala. Desestimación del recurso, oído el Ministerio Fiscal.

Despido objetivo

-STS 247/2002 22-03-2002 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Despido objetivo: el cierre de la oficina bancarias en que presta servicios la trabajadora, limpiadora al servicio de la empresa contratista que tiene asumida la tarea de adecuar el local constituye causa bastante como para justificar su despido por causas objetivas, sin que haya deber de recolocación.

-STS 253/2022 23-03-2022 Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Despido objetivo: pérdida de contrata e inexistencia de un deber de recolocar. no concurriendo circunstancias de análoga índole, ni constando siquiera que hubiera vacantes adecuadas, hemos reiterado que la pérdida de uno de los clientes supone un descenso o alteración de las necesidades de la empresa, al que cabe hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende Reitera doctrina: STS/4a de 12 diciembre 2008 - RCUd 4555/2007-, 16 septiembre 2009 -RCUD. 2027/2008-, 26 abril 2013 - RCUd 2396/2012-, y 30 junio 2015 - RCUd. 2769/2014-).

-STS 270/2022 29-03-2022 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Despido objetivo: Despido por absentismo: despido objetivo por absentismo regulado en el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) vulneraba los tratados internacionales. El citado precepto fue derogado por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero. La sentencia recurrida, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 17 de enero de 2020, recurso 5532/2019, consideró que sí los vulneraba y declaró la improcedencia del despido de la actora. - Debemos descartar que el precepto legal cuestionado resulte contrario al art. 35.1 CE, pues si bien es cierto que el legislador ha adoptado una medida que limita el derecho al trabajo, en su vertiente de derecho a la estabilidad en el empleo, lo ha hecho con una finalidad legítima -evitar el incremento indebido de los costes que para las empresas suponen las ausencias al trabajo-, que encuentra fundamento constitucional en la libertad [...] de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE)." - Debemos concluir que el art. 52.d) del ET no era contradictorio con el art. 4 del Convenio 158 de la OIT, que permite la extinción del contrato de trabajo cuando exista causa justificada para ello, relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, lo que incluye la defensa de la productividad. - Los arts. 4 y 5 del Convenio 155 de la OIT no establecen un nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores distinto al que resulta de aquellos preceptos constitucionales, por lo que esta sala, por un elemental principio de seguridad jurídica, debe concluir, en el mismo sentido que la referida sentencia del TC no 118/2019, que la regulación del art. 52.d) del ET respondía a la finalidad legítima consistente en evitar el incremento de los costes empresariales, con fundamento en la libertad de empresa, sin que se haya probado que efectivamente fuera contradictorio con los arts. 4 y 5 del Convenio 155 de la OIT, que imponen una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores. No se ha acreditado que la posibilidad legal de despedir a los trabajadores con una indemnización extintiva inferior a la prevista para el caso de despido improcedente, efectivamente causara a los trabajadores un perjuicio real y efectivo en su seguridad y salud. - La Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961, ratificada por España el día 29 de abril de 1980, vigente en la fecha del despido, se limitaba a reconocer, en su art. 3, el compromiso de las partes contratantes de promulgar reglamentos de seguridad e higiene; tomar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos; y consultar, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene en el trabajo. El art. 52.d) del ET no era contrario a ese precepto. - La Carta Social Europea no establece un derecho a la seguridad e higiene en el trabajo con un contenido distinto del derecho a la protección de la salud del art. 43.1 de la CE en relación con el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo del art. 40.2 de la CE. Por ello, este tribunal debe concluir, de conformidad con la mencionada sentencia del TC 118/2019, que no contradecía el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo previsto en la Carta Social Europea el despido regulado en el art. 52.d) del ET, que excluía del cómputo del absentismo las faltas de asistencias debidas a accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, enfermedades o accidentes no laborales cuando la baja tenía una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o cuando se tratase del tratamiento médico de cáncer o

enfermedad grave. - La sala no puede contradecir dicho pronunciamiento del TC, so pena de causar un grave perjuicio a la seguridad jurídica. Los argumentos del citado voto particular, que hace suyos la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, no fueron asumidos por el Pleno del TC, lo que obliga al TS a concluir que el objetivo legítimo que perseguía el despido por absentismo del art. 52.d) del ET de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, con fundamento en la libertad de empresa del art. 38 de la CE, no vulnera los derechos fundamentales regulados en la Carta Magna, que incluyen el derecho a no ser discriminado por razón del sexo.

-STS 292/2022 31-03-2022 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Despido objetivo: corresponde a la persona trabajadora la carga de la prueba de la existencia o no de representación legal de los trabajadores en la empresa, a efectos del cumplimiento del requisito exigido en la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, objetivas o de producción -artículo 52 c) ET-, consistente en dar traslado de copia de la comunicación escrita a dicha representación -artículo 53.1 c) ET.

-STS 345/2022 19-04-2022 Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE

Despido objetivo. 1) Aportación de un informe de la Inspección de Trabajo después del juicio oral. Falta de contradicción. 2) Cómputo de los umbrales del despido colectivo en aplicación de la cláusula antifraude del último párrafo del art. 51.1 ET. Los periodos de 90 días pueden ser anteriores o posteriores al despido individual. Aplica a tal efecto STJUE 11/11/2020, asunto C-300/2019. Pero han de ser en todo caso periodos sucesivos. El cómputo no puede remontarse a la fecha del primero de los despidos individuales realizados por la empresa al amparo del art. 52. c) ET, cuando eso supone la inclusión de periodos de 90 días en los que no se ha producido despido alguno. Reitera doctrina STS de 21/7/2021, recurso 2128/2018.

Despido disciplinario

-STS nº494/2022 Social 31/05/2022

DESPIDO DISCIPLINARIO. OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS FUERA DEL TRABAJO. COMIDA DE EMPRESA. Se establece que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral. Las graves ofensas proferidas por el trabajador a sus compañeros, de palabra y físicas, condicionaron irremediabilmente las relaciones laborales entre ellos y también comportaron un deterioro para la imagen de la entidad empresarial, trascendiendo las relaciones privadas, por lo que no puede enervarse la sanción disciplinaria de despido y su calificación de procedente.

-STS 309/2022 06-04-202 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Despido disciplinario: es procedente el despido disciplinario efectuado por la recurrente en un supuesto en el que se alega para el despido competencia desleal por el mantenimiento sostenido de diversas actividades de captación de publicidad y patrocinio para una empresa, creada por un compañero, superior jerárquico del actor, y la esposa de aquél, para dedicarse a las mismas actividades que la demandada, teniendo en cuenta que la conducta reprochada se realizó, al menos parcialmente, con medios de la empleadora y durante el tiempo de trabajo.

Despido improcedente

-STS 293/2022 31-03-2022 Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Procede la condena solidaria por despido improcedente de una sociedad mercantil pública, prestadora de un servicio de tal naturaleza, en aplicación de los efectos positivos de la cosa juzgada, puesto que dicha mercantil fue condenada solidariamente a las consecuencias de la nulidad de un despido precedente, efectuado formalmente por la concesionaria del servicio, al considerar el tribunal de suplicación, que se había producido una reversión del servicio por parte de la empresa pública, teniéndose presente que, producida regularmente la readmisión de la empresa concesionaria, procede a despedir por causas objetivas al trabajador el mismo día, declarándose la improcedencia del segundo despido.

Salarios de tramitación

-STS 262/2022 24-03-2022 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Salarios de tramitación: en la reclamación de salarios de tramitación al Estado, no ha de excluirse del cómputo que excede de los 90 días el tiempo de suspensión de las actuaciones por el planteamiento de una cuestión inconstitucionalidad. El planteamiento de una cuestión de constitucionalidad es una decisión del órgano judicial, de manera que la dilación o la demora que ello pueda suponer no es atribuible las partes, al contrario de lo que sucede con la suspensión del juicio a petición de parte o el tiempo invertido en la subsanación de la demanda, que sí son atribuibles a las partes. De ahí que en estos últimos casos el Estado no deba responder, pero sí debe hacerlo en el supuesto del planteamiento de una cuestión de constitucionalidad.

Aspectos procesales

-STS 244/2022 22-03-2022 Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Competencia judicial internacional. Competencia de los tribunales españoles para el enjuiciamiento del litigio objeto de demanda: extinción laboral del actor que previamente fue empleado de una empresa española, y luego suscribió contrato de trabajo en EEUU con una empresa de idéntica nacionalidad, prestando servicios en el citado país.

-STS 245/2022 22-03-2022 Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

Jurisdicción: los Tribunales del Orden Social de la Jurisdicción carecen de competencia para resolver asuntos en los que funcionarios interinos de la Administración pública verifican peticiones de fijeza laboral fundadas en la supuesta irregularidad de su nombramiento Reitera doctrina. STS IV (SG) de 20.10.1998, RCU 3321/1997, STS IV 8.07.2003, RCU 4531/2002

-STS 306/2022 05-04-2022 Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Recurso de suplicación: no tiene acceso a suplicación el recurso que denuncia la vulneración de la tutela judicial efectiva por aplicación indebida de la ficta confessio. Todas las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social son recurribles en suplicación al amparo del art. 191.3.d) de la LRJS cuando la parte recurrente denuncia infracciones procedimentales que afectan a la estructura de la sentencia, como la falta de motivación. Pero no es admisible el recurso de suplicación contra una sentencia que, por razón de la materia y de la cuantía litigiosa no es recurrible, cuando se denuncia la infracción de una norma procesal relativa al enjuiciamiento del fondo del asunto. No se trata de un motivo de suplicación amparado en el art. 191.3.d) de la LRJS. Y tampoco es admisible que la mera alegación ex novo en el recurso de suplicación de la vulneración de un derecho fundamental determine que la sentencia sea recurrible, porque el acceso a

suplicación exige que en la instancia se alegue la infracción de derechos fundamentales por la parte demandada.

-STS 123/2022 08-02-2022 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Conflicto colectivo: un conflicto que afecta a un centro de trabajo no suspende la tramitación de un conflicto que afecta a toda la empresa. La suspensión del procedimiento laboral por conectividad con otro proceso anterior, solo es posible cuando la cuestión que haya de resolverse en el segundo de ellos constituya el objeto principal del primer proceso, o concurren los requisitos que producen los efectos jurídicos derivados de la existencia de cosa juzgada de las sentencias que resuelven un conflicto colectivo.

3. Novedades Bibliográficas

3.1. Relaciones de Trabajo

- Augusto Mafud, F.: Derechos de explotación de las obras creadas en relaciones laborales. Derecho comparado, Tirant lo blanch, 2022, 136 págs.
- Fotinoupolou Basurko, O., Carril Vázquez, X.M. (Dirs.): La Directiva 2017/159 de Consejo sobre condiciones de trabajo en la pesca ¿Un primer paso hacia una codificación del acervo social de la Unión Europea en el sector marítimo pesquero?, Atelier, 2022, 280 págs.
- Martín Pozuelo, A.: El teletrabajo transnacional en la Unión Europea, competencia internacional y ley aplicable, Tirant lo Blanch, núm. 2723, 2022, 299 págs.
- Rivas Vallejo, P. (Dir.): Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención, Aranzadi, 2022, 640 págs.
- Rodríguez Pastor: Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos. Actualizado a la última jurisprudencia del TJUE y del TS y a la doctrina judicial de los TSJ, CISS, 2022, 296 págs.
- Sagardoy de Simón, I.: Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial, Dykinson, S.L., 2022, 192 págs.
- Serrano García, J.M.: La protección jurídica de las personas trabajadoras, Bomarzo, 2022, 96 págs.
- Tormos Pérez, J.A.: Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, Tirant lo Blanch, 2022, 567 págs.

3.2. Derechos Colectivos

- Álvarez Cortés, J.C.; Calvo Gallego, F.J.; Morales Ortega, J.M.: *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, MTES, 2022, 907 págs
- Merino Segovia, A.: *Marco jurídico de la negociación colectiva* (edición actualizada a 2022), Bomarzo, 2022, 254 págs.
- Ferreiro Regueiro, C.; Villalba Sánchez, A.: *Nuevos estudios sobre la negociación colectiva*, Aranzadi, 2022, 768 págs.
- VVAA: Observatorio de la Negociación colectiva. Política de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales, Laborum, 2022, 524 págs.
- VVAA: *Teletrabajo y negociación colectiva*, XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, MTES, 2022, 183 págs

3.3. Empleo Público

- Alfonso Mellado, C.L y Roqueta Buj, R.: *El acceso al empleo público*, Bomarzo, 2022
- Sala Franco, T.: *El personal laboral en el empleo público*, Tirant lo blanch, 2022, 130 págs.

3.4. Prevención de Riesgos Laborales

- González Cobaleda, E.: La evolución de los riesgos psicosociales en el mundo laboral actual, digital, ecológico e inclusivo desafíos jurídicos y de operatividad práctica, Comares, 2022, 279 págs.

3.5. Proceso Laboral

- Nores Torres, L. E.: *La prueba "internacional" en el proceso laboral*, Ed. Trinat lo Blanch, núm.277, 2002.

3.6. “Reforma Laboral 2021”

- Ballester Pastor, M^a. A.: *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Tirant lo blanch, 2022, 179 págs.
- García Viña, J.: La nueva regulación laboral. Comentarios a la Reforma Laboral 2021-2022
- Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., Rodríguez Iniesta, G. F. (Dirs.), Ortiz Castillo, F. (Coord.): *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, 2022, 360 págs.
- Ortega Figueirla, E.: *La nueva reforma de 2021*, Ed. Ciss, 2022, 240 págs.
- Roqueta Buj, R.: *La reforma de la contratación temporal en las Administraciones Públicas*, Tirant lo Blanch, 2022, 125 págs.
- 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, 208 págs.

3.7. Obras generales y otras

- Calvo Gallego, F.J. (Dir.): Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral, Laborum, 2022
- Díaz de Terán Velasco, M.C, Olza I., Sánchez Herrero, N.: Formación en igualdad: un enfoque desde la ley 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, Aranzadi, 2022, 110 págs.
- Fernández Collados, M. B. (Dir. y coord.): Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar. Aranzadi Thomson Reuters, 2022, 250 págs.
- Fotinoupolou Basuko, O., Magallón Elósegui, N. (Dirs.): Derecho transnacional del trabajo, derechos humanos y multinacionales: Una mirada interdisciplinar, Atelier, 2022, 497 págs.
- López Cumbre, L./ Revuelta García, M.: Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización, Aranzadi, 2022, 464 págs.
- Lousada Arochena, J.F. (Coord.): *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, 2022, 362 págs.
- Monereo Pérez, J.L. (Dir): Trabajo y Seguridad Social de la juventud "I Jornadas ITSS/AESSS. Actualizado con las últimas reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social", Laborum, 2022, 304 págs.
- Morales Ortega, J.M.: Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral, Laborum, 2022, 422 págs.
- Rodríguez-Arana, J.: Proyecto de carta de los derechos sociales fundamentales de los ciudadanos iberoamericanos, Tirant lo blanch, 2022, 38 págs.
- Selma Penalva, A.: Lo que no se dice sobre la igualdad de género, Brecha de género: realidades y propuestas, Aranzadi, 2022, 320 págs.
- Selma Penalva, A.: El impacto de género en una sociedad cambiante: una visión multidisciplinar, 448 págs.
- Torres Corona, Teresa; Moreno Gené, Josep y Belzunegui Eraso (Coords.): *3RD SBRLAB International virtual conference. Managing the future. Changes and proposals for post-pandemic society*. Editorial Universitat Rovira i Virgili, 2021, 483 págs.

4. RECENSIÓN

“LA INCLUSIÓN DE LOS MIGRANTES EN LA UNIÓN EUROPEA Y ESPAÑA: ESTUDIOS DE SUS DERECHOS”, por VV.AA., José María Porrás Ramírez (Director) y María Dolores Requena De Torre (Coordinadora). Navarra, Editorial Thomson Reuters- Aranzadi, 2021, páginas: 521.

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

 <https://orcid.org/0000-0002-1248-6015>

El fenómeno de la inmigración se trata, a día de hoy, de una realidad muy compleja que se sitúa cada vez más, en el centro neurálgico de la acción política y jurídica a desarrollar por parte de todos los Estados. El modo de afrontarla y gestionarla resulta de difícil aplicación en el marco de una sociedad globalizada. Y es que, actualmente no existe una infraestructura institucional y jurídica

adecuada a nivel internacional, que otorgue una respuesta uniforme al conjunto de interrogantes que se plantean dentro de los sistemas normativos de los diferentes países.

Los constantes movimientos migratorios (de salida, retorno o ambos conjuntamente), que sufren las naciones occidentales mayoritariamente, han motivado el establecimiento de una serie de mecanismos de control (unos más fuertes que otros) con la intención de salvaguardar sus mercados de trabajo. En este sentido, algunos Estados se han visto verdaderamente desbordados en los últimos años, principalmente a causa de una entrada masiva de personas en busca de posibilidades vitales, que a duras penas encontraban en sus países de origen. Ya sea debido a razones geográficas, políticas, económicas o incluso sociales, una inmensa cantidad de personas han saturado las costas mediterráneas de la Unión Europea. Esta situación, en ocasiones, ha hecho tambalear las bases fundamentales de algunos marcos legislativos nacionales. Y todo ello con motivo de una serie de reformas jurídicas que olvidan la garantía última de los derechos universales de todas las personas, con independencia de su nacionalidad.

La prestigiosa editorial Thomson Reuters. Aranzadi publica a finales de 2021 un interesante en donde se aborda, desde una visión multidisciplinar y transversal, toda la problemática del fenómeno migratorio, sino lo que es mejor, lo hace teniendo en cuenta la incidencia que sobre esta materia ha desplegado la actual crisis económica originada por la pandemia del Covid-19. Una monografía de esta talla no podía dejar de contar con profesionales de reconocido prestigio, como lo son sus directores y coordinadores: José María Porras Ramírez (Dirección) y María Dolores Requena De Torre (Coordinación). Todos ellos firmemente comprometidos con una tarea investigadora que desnuda las bases mismas de los procesos migratorios actuales. Como autores, se presenta un selecto conjunto de profesionales provenientes de las diferentes ramas jurídicas y cuya puesta en común permite al lector adquirir un inestimable conocimiento acerca de la temática expuesta, fundamentado en un agudo enfoque heterogéneo. Y es que la controvertida cuestión de la inmigración se comprende mejor cuando se confronta desde diferentes perspectivas de análisis.

Abre esta edición un prólogo a cargo de la dirección, en donde se analizan de manera general las intenciones tenidas en cuenta para su elaboración, haciendo hincapié en la relevancia que supone la materia escogida en el momento presente. A continuación, se presentan catorce capítulos en donde se detallan cada uno de los aspectos más controvertidos que afectan a esta materia, a saber: “Capítulo 1. La estrategia común europea para la integración e inclusión de los migrantes y de los ciudadanos de origen migrante (autor: José María Porras Ramírez), Capítulo 2. Ciudadanía y migración (autor: Benito Aláez Corral), Capítulo 3. De la dignidad a las medidas antidiscriminatorias: reflexiones sobre los derechos de los migrantes (autor: Francisco Javier Díaz Revorio), Capítulo 4. Migración y gestión del pluralismo religioso (autora: María José Roca Fernández), Capítulo 5. El derecho a la educación de los migrantes (autor: Carlos Vidal Prado), Capítulo 6. Políticas de inmigración y mercado de trabajo (autor: José Luis Monereo Pérez), Capítulo 7. La inclusión de la mujer migrante (autora: María Luz Martínez Alarcón), Capítulo 8. El derecho a la vida familiar y la tutela preferente de la niñez migrante en la Unión Europea (autora: Valentina Faggiani), Capítulo 9. La tutela judicial efectiva en los procedimientos migratorios (autora: María Dolores Requena De Torre), Capítulo 10. El derecho a la libertad de circulación y residencia de los migrantes (autor: Juan Ruiz Ramos), Capítulo 11. El derecho a la vivienda de los migrantes (autor: Augusto Aguilar Calahorro), Capítulo 12. El derecho a la salud de los migrantes (autora: Amalia Balaguer Pérez), Capítulo 13. Immigrazione irregolare e diritti fondamentali nella lente di strasburgo (autor: Filippo Scuto) y Capítulo 14. Derecho penal y migración (autora: Elena Marín De Espinosa Ceballos)”.

En definitiva, nos encontramos ante una extraordinaria obra de carácter científico, que cubre perfecta y detalladamente la maraña político-social que encierra el fenómeno de la inmigración, al hilo de la devastadora crisis económica vigente. No sólo eso, sino que el hecho de que este estudio sea producto del trabajo de un impresionante equipo interdisciplinar, que combina soberbiamente diferentes campos del saber jurídico y social, termina haciendo de este ejemplar un instrumento muy

valioso para la adquisición de amplios conocimientos de la materia. Lo que, a su vez, le facilita al lector la emisión de un fundado juicio crítico. El viaje a “*La inclusión de los migrantes en la Unión Europea y España. Estudio de sus derechos*” no defraudará, sin lugar a duda, a los interesados en el devenir de una Europa sujeta a constantes flujos migratorios. Erigiéndose así, una magnífica guía de necesaria y obligada consulta tanto para el ámbito académico como profesional.

“LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO”, por José Luis Monereo Pérez y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano. Cizur Menor, Editorial Aranzadi, 2021, páginas: 661.

DIEGO VELASCO FERNÁNDEZ

Profesor interino

*Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

 <https://orcid.org/0000-0003-3852-6115>

La respuesta que viene dando el sistema jurídico español a la regulación de los grupos de empresas es insuficiente. Una normativa dispersa, desorganizada y que, en suma, no tiene un método teórico-jurídico que incardine y resuelva esta problemática en el sistema del derecho laboral español. A pesar de haber dado una definición, no hay un régimen jurídico que establezca unas reglas precisas que ayuden a resolver los conflictos que puede generar esta práctica empresarial, que se fundamenta en la libertad de empresa y en la flexibilidad, pero que puede ocasionar la inseguridad jurídica para las partes propia de una materia que tiene una regulación “débil”.

Con esta premisa, en la editorial Aranzadi, se publicó en 2021 este trabajo titulado “*Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*”, obra conjunta de José Luis Monereo Pérez y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, profesionales de reconocido prestigio con una dilatada experiencia en investigación y docencia en la Universidad de Granada.

Esta obra aborda la problemática de los grupos de empresa buscando el método más adecuado para elaborar un concepto “jurídico” de la realidad de los grupos de empresas. Consiste, en una descripción doctrinal de qué son los grupos de empresa y su realidad social en el Derecho del Trabajo español, que, no obstante, no olvida la importante contribución que ya hay al respecto por la jurisprudencia. Con esto, se busca clarificar la concepción y la realidad de este fenómeno económico y como afecta al mundo del Derecho Laboral.

Esta monografía se compone de diecisiete capítulos organizados en tres partes, con un capítulo autónomo al principio (capítulo I) que versa sobre “Las nuevas formas de organización de la empresa: centralización, descentralización y la empresa en transformación permanente” en el que se aborda el tema de forma introductoria y se plantea la realidad empresarial como entidad fluctuante en el complejo sistema económico actual, que para adaptarse y desarrollarse concibe nuevas prácticas empresariales como son la descentralización, fundamentadas en la libertad organizativa.

La primera parte de la obra, titulada “Por una teoría jurídica de los grupos de empresa” comprende los capítulos II a XII. En ellos se desarrolla la compleja tarea de elaborar una teoría de los grupos de empresa. Se parte de la regulación y la identificación del modelo existente, para entrar en seguida en las dificultades de la teoría jurídica de la empresa como es el de la “juridificación” y normalización de los grupos de empresa. Es el arduo proceso de conceptualización de empresa y su distinción entre entidad individual o como entidad parte de una organización grupuscular. Para ello, en el capítulo IV ahonda en la necesaria aproximación de la figura del empresario, el concepto laboral de “empresa”, “centro de trabajo”, y “unidad productiva autónoma” discerniendo sobre las confusiones que se pueden generar entre los mismos. Cerrando esta problemática con la también relevante conceptualización de la empresa en el Derecho social comunitario, revisando las Directivas reguladoras de la materia. A continuación, entre los capítulos V y VII se tratan los grupos

de empresas desde las teorías económicas, políticas y sociológicas de organización y sistemáticas, matizando las influencias y aportaciones que pueden hacer para la construcción del método que ayude a elaborar una teoría jurídica de los grupos de empresa, materia que es desarrollada en el capítulo VIII. En el capítulo IX se presenta la regulación normativa de los grupos de empresas en el derecho comparado, estudiando la situación en países como Alemania, Brasil y Portugal, de los que se pueden extraer regulaciones interesantes y parcialmente extrapolables a España. Acto seguido, los capítulos X y XI versan sobre la cuestión de la representación y participación de los representantes de los trabajadores en los grupos de empresa, uno desde el punto de vista nacional y otro desarrollando la regulación de los comités de empresa europeos, los derechos de información de los trabajadores y cómo se regulan los grupos de empresa de dimensión comunitaria. Finalmente, esta primera parte de la obra se cierra con el capítulo XII que trata sobre la relevante práctica de la subcontratación como herramienta de las empresas para tejer el entramado empresarial de su grupo. Una materia en la que es necesario separar la práctica lícita de la fraudulenta, así como estudiar la casuística de la subcontratación en las empresas vinculadas.

La parte segunda de la obra, denominada “Una visión de los grupos de empresas desde la perspectiva de los tribunales” abarca desde los capítulos XIII a XVII que discurren sobre la conceptualización que han hecho los tribunales de los grupos de empresa, así como lo que han denominado grupos “patológicos” (capítulo XIII), pero también sobre la importante materia de la determinación de la responsabilidad en los grupos de empresa en su variante solidaria y cuáles son sus consecuencias. Es en el capítulo XIV donde se estudia la visión jurisdiccional de la unidad de grupos de empresa, junto con las problemáticas que los tribunales han recogido: la confusión patrimonial, la unidad de caja, la empresa “aparente” y el abuso de la dirección unitaria. El capítulo XV relaciona los grupos de empresa con la transmisión, la subcontratación, la cesión de trabajadores y los despidos colectivos cuando suceden en el seno de un grupo o entre empresas en relación, en la que solemos encontrar a menudo prácticas fraudulentas en las que el grupo se apoya para esquivar la regulación vigente de estas materias. En el capítulo XVI se desarrolla la negociación colectiva en los grupos de empresa, que amplía lo ya comentado en capítulos anteriores sobre participación de los trabajadores. En este apartado la monografía se centra en la legitimación y formas de negociación en los grupos de empresa y empresas vinculadas. Para ser, finalmente, el capítulo XVII el que cierre este apartado hablando de la huelga en los grupos de empresas y redes empresariales. Cómo el derecho de huelga se puede ejercer en empresas descentralizadas o subcontratadas y el derecho de huelga en empresas de grupo o vinculadas y la confirmación de la doctrina jurisprudencial de “especial vinculación” en grupos y redes de empresas.

Por último, en la parte tercera “Por una propuesta de reforma legislativa del Derecho de los grupos de empresas” encontramos la *lege ferenda* que estos autores realizan. Esta parte se compone únicamente del capítulo XVIII que concluye y propone una regulación novedosa al respecto, que solucione y articule con rigor las problemáticas explicadas a lo largo de la monografía.

En conclusión, estamos ante una obra fundamental para conocer la situación jurídica de los grupos de empresas y comprender por qué es necesaria una reforma de la regulación pertinente al respecto. Se establece con rigor una sistemática de estudio para el conocimiento de la materia, abordando de forma completa los diversos aspectos que conciernen a los grupos de empresas en España.