nº 9 (4º Trimestre 2023)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

María Nieves Moreno Vida *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-0600-8332

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N. «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 9 (2023): 365-407.

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. UNIÓN EUROPEA

-*Períodos de prácticas de calidad en la Unión*. Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión (2020/2005(INL)) [P9_TA(2023)0239]

El Parlamento Europeo considera que los períodos de prácticas son una forma esencial de que los jóvenes adquieran experiencia antes de encontrar un empleo estable; que los períodos de prácticas pueden facilitar la transición de la educación o la formación profesional al mercado laboral; que es fundamental que se establezcan condiciones e incentivos óptimos para que los jóvenes puedan acceder a períodos de prácticas de calidad que les proporcionen una experiencia de aprendizaje útil, así como experiencia laboral y el desarrollo de un conjunto de capacidades pertinentes; que los trabajadores en prácticas que realizan períodos de prácticas en el mercado laboral abierto, los períodos de prácticas como parte de políticas activas del mercado de trabajo y los períodos de prácticas que forman parte de la formación profesional obligatoria deben tener derecho a una remuneración, tal como se establece en el anexo I; que los trabajadores en prácticas que realicen períodos de prácticas con el fin de obtener cualificaciones educativas deben tener acceso a una compensación adecuada.

Señala que la mayoría de los períodos de prácticas en la Unión pueden dividirse en categorías que comprenden lo siguiente: períodos de prácticas en el mercado abierto, períodos de prácticas en el contexto de políticas activas del mercado de trabajo, períodos de prácticas que forman parte de la formación profesional y períodos de prácticas que forman parte de un plan de estudios académico o profesional; que todos estos distintos tipos de prácticas representan una oportunidad para que los jóvenes se formen y adquieran capacidades que se ajusten a las necesidades del mercado laboral y deben facilitar su acceso empleos de calidad en el futuro, al tiempo que satisfacen sus necesidades personales; que la Unión, los Estados miembros y los interlocutores sociales son esenciales a la hora de facilitar el acceso a períodos de prácticas de calidad.

Señala, asimismo, que los estudios han establecido vínculos entre la calidad de los períodos de prácticas y los resultados en lo que respecta al empleo, siendo la remuneración uno de los criterios clave de calidad de lo que constituye un período de prácticas de alta calidad.

Destaca que los períodos de prácticas son esencialmente una experiencia de aprendizaje y no deben sustituir a los empleos de entrada en la empresa; pide a la Comisión y a los Estados miembros que, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, faciliten y mejoren el acceso de los jóvenes a períodos de prácticas de calidad, remunerados e inclusivos, en especial para los procedentes

de entornos vulnerables a fin de lograr el objetivo de cohesión social e inclusión de la Unión. Por ello, subraya la necesidad de unos períodos de prácticas de calidad para mejorar las capacidades y la empleabilidad de los jóvenes, facilitando de este modo su transición al mercado laboral; destaca que los períodos de prácticas pueden ser una oportunidad para que los jóvenes aprendan y se pongan a prueba en distintas profesiones con el fin de averiguar qué empleos se ajustan mejor a sus capacidades y aspiraciones

El Parlamento pide a la Comisión que actualice y refuerce la Recomendación de 2014 del Consejo y la convierta en un instrumento legislativo más fuerte. insta a la Comisión a adoptar medidas legislativas para garantizar la calidad de las prácticas formativas en la UE. Pide a la Comisión, por tanto, que incluya los siguientes principios adicionales en un marco de calidad para los períodos de prácticas actualizado:

— El acceso a una compensación adecuada para los trabajadores en prácticas en función del coste de la vida,

— el acceso de los trabajadores en prácticas a la protección social según los regímenes nacionales,

— mayor acceso a los períodos de prácticas por parte de los trabajadores en prácticas procedentes de entornos vulnerables, entre ellos aquellos con discapacidad, empleando un enfoque interseccional;

— lugares de trabajo accesibles;

— cumplimiento de los criterios de calidad cuando se realice una parte de un período de prácticas a distancia;

— objetivos de aprendizaje claros y acceso a una tutoría adecuada y a la orientación por parte de tutores formados para garantizar la transferencia de capacidades intergeneracional;

— comunicación, por medio de canales predeterminados y en cooperación con las inspecciones del trabajo nacionales y las autoridades pertinentes, de las malas prácticas y malas condiciones durante los períodos de prácticas.

El Parlamento Europeo pide a la Comisión que proponga una Directiva sobre los períodos de prácticas en el mercado laboral abierto, los períodos de prácticas como parte de políticas activas del mercado de trabajo y los períodos de prácticas que son una parte obligatoria de la formación profesional, con el fin de garantizar unas normas mínimas de calidad, incluidas normas sobre la duración de los períodos de prácticas, el acceso a la protección social de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, así como una remuneración que garantice un nivel de vida digno a fin de evitar prácticas de explotación, de conformidad con el proyecto de Directiva que figura en el anexo I de esta Resolución.

1.2. RELACIONES LABORALES

-*Fiestas laborales*. - Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024 (BOE 27-10-2023)

Esta Resolución contiene la relación de fiestas laborales para el año 2024, en las que se hace referencia también a las de ámbito nacional, autonómico y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

1.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

-*Salud mental y trabajo precario*. - Conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre la salud mental y el trabajo precario, Bruselas de 9 de octubre de 2023, 13937/23.

El Consejo aprobó el 9 de octubre de 2023 el primer conjunto de Conclusiones sobre la interrelación entre la salud mental y el empleo, con especial atención al trabajo precario, en la que se indica la estrecha relación entre salud mental y trabajo.

En este sentido, el Consejo invita a los Estados miembros, entre otros aspectos, a lo siguiente:

a) Analizar con más detalle las implicaciones jurídicas y prácticas de nuevas formas de trabajo y de organización de éste, en concreto en aquellas situaciones en las que el empleador y sus responsabilidades no estén claramente definidas, tales como grupos de empresas y relaciones de empleo multipartitas (como el empleo a través de empresas de trabajo temporal, el trabajo esporádico o la subcontratación);

b) Promover políticas de empleo de calidad para combatir la precariedad y abordar asuntos como la inseguridad laboral, que tienen relación, entre otras cosas, con determinados tipos de contratos de trabajo (como contratos involuntarios temporales o a tiempo parcial), así como con salarios inadecuados o con la dificultad para ejercer derechos laborales;

c) Reforzar los sistemas públicos destinados a salvaguardar la salud mental en el trabajo;

d) Favorecer la investigación sobre la salud mental en el trabajo con un enfoque preventivo;

e) Garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, en particular en lo que se refiere a la salud mental, en función de los riesgos relativos a su seguridad y a su salud en el trabajo, y promover la coordinación con los servicios de salud pública;

f) Apoyar la contratación o la reintegración laboral de las personas con problemas de salud mental y promover los programas voluntarios de intervención temprana, adaptación laboral y apoyo a los trabajadores cuando se acojan a un permiso por problemas de salud mental y cuando vuelvan al trabajo;

g) Garantizar que los empleadores incluyan, de manera adecuada y eficaz, la gestión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y las consiguientes medidas;

h) Apoyar a las personas que trabajan de forma autónoma y a las pymes en la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo;

i) Promover las iniciativas y campañas de formación y sensibilización sobre salud mental en el lugar de trabajo y sobre las repercusiones de las condiciones de trabajo precarias en la salud mental;

j) promover políticas de apoyo a la salud mental de los trabajadores jóvenes en su integración en el mercado laboral;

k) Reforzar la supervisión y orientación de la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo mediante la acción de las inspecciones de trabajo u otros organismos competentes;

l) Y promover el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores, en especial las normativas nacionales vigentes en el ámbito del tiempo de trabajo, y favorecer políticas para reconciliar la vida profesional, personal y familiar.

Asimismo, el Consejo invita a la Comisión Europea a garantizar que los aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo que pueden influir en la salud mental se tengan en cuenta a la hora de hacer un seguimiento de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE; que tenga en cuenta el derecho a la desconexión como medida que contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, tomando en consideración las negociaciones en curso de los interlocutores sociales intersectoriales de la UE en lo referente al teletrabajo y al derecho a la desconexión; y que fomente la coordinación de las iniciativas nacionales sobre la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.

También se pide a los interlocutores sociales que prosigan el diálogo social para la mejora de las condiciones de trabajo; que sensibilicen sobre el bienestar psicológico; que sigan promoviendo intervenciones en los lugares de trabajo para promover el bienestar psicosocial y una buena salud mental en el trabajo, en especial cambios organizativos que afecten a las condiciones de trabajo, como intervenciones en la organización del tiempo de trabajo, en lugar de intervenciones centradas en personas concretas; y que sigan fomentando enfoques proactivos de la digitalización y el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones que tengan repercusiones positivas en las condiciones de trabajo, y seguir minimizando las negativas, por medio de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo.

1.4. MIGRACIONES

-Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el cuarto trimestre de 2023.- **Resolución de 29 de septiembre de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica de Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el cuarto trimestre de 2023 (BOE 19-10-2023)**

-*Sistema de acogida de protección internacional.* - Resolución de 29 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración, por la que se modifica la de 14 de noviembre de 2022, por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones y servicios que deben atenderse dentro del programa de atención humanitaria mediante acción concertada para los ejercicios 2023-2026 (BOE 6-10-2023)

-*Sistema de acogida de protección internacional*.- Resolución de 2 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Gestión del Sistema de Acogida de Protección Internacional y Temporal, por la que se modifica la de 8 de noviembre de 2022, por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones o servicios estructurales del sistema de acogida en materia de protección internacional para su gestión mediante acción concertada; y por la que se establece una planificación extraordinaria para atender mediante acción concertada las necesidades derivadas de la llegada de personas a las costas españolas (BOE 4-11-2023)

1.5. EMPLEO PÚBLICO

-*Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia. Retribuciones*.- Real Decreto 774/2023, de 3 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 1130/2003, de 5 de septiembre, por el que se

regula el régimen retributivo del Cuerpo de Secretarios Judiciales, y el Real Decreto 2033/2009, de 30 de diciembre, por el que se determinan los puestos tipo adscritos al Cuerpo de Secretarios Judiciales a efectos del complemento general de puesto, la asignación inicial del complemento específico y las retribuciones por sustituciones que impliquen el desempeño conjunto de otra función, para dar cumplimiento al acuerdo entre la Administración del Estado y el comité de huelga de Letrados de la Administración de Justicia (BOE 4-10-2023).

-*Carreras Judicial y Fiscal. Retribuciones*. - Real Decreto 775/2023, de 3 de octubre, por el que se actualiza el régimen retributivo de las carreras judicial y fiscal, conforme a la Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora del régimen retributivo de las carreras judicial y fiscal, para dar cumplimiento al Acuerdo entre la Administración del Estado y los representantes de las asociaciones profesionales de las carreras judicial y fiscal. Carrera Judicial. Jornada y horarios de trabajo (BOE 4-10-2023).

-*Carrera Judicial. Jornada y horarios de trabajo.* - Acuerdo de 29 de junio de 2023, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, sobre la adaptación de la regulación de la reducción de jornada, como consecuencia de la actual redacción del artículo 49 e) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dada en virtud de reforma operada por la disposición final 4 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. (BOE 08-09-2023)

-*Retribuciones*. - Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público en aplicación de lo previsto en el artículo 19. Dos.2.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (BOE 4-10-2023)

Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento retributivo adicional del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA previsto en el artículo 19.Dos.2.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. (BOE 06-10-2023)

1.6. NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL (SELECCIÓN)

-*Minería del carbón.* - Orden ISM/1164/2023, de 20 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2023 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. (BOE 27-10-2023)

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 122.nueve de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, las bases de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, normalizadas para cada una de las categorías y especialidades profesionales, que han de aplicarse durante el ejercicio 2023 son, para cada una de las zonas mineras, las que se contienen en el anexo de esta Orden.

***-Minería del carbón.* - Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/1164/2023, de 20 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2023 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 8-11-2023)**

Las diferencias de cotización resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la Orden ISM/1164/2023, de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2023 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de 2023, se hubieran efectuado hasta el mes anterior al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, se ingresarán en un único plazo correspondiente al mes de febrero de 2024.

1.7. PROTECCIÓN SOCIAL: DEPENDENCIA

***-Comunidad Autónoma de Cataluña. Medidas extraordinarias*. - Decreto-ley 2/2023, de 17 de octubre, de medidas extraordinarias de carácter social (BOE 24-11-2023)**

Este decreto-ley establece un conjunto de medidas extraordinarias de carácter social

con el fin de afrontar las dificultades que tienen las personas dependientes y con discapacidad para acceder a los servicios sociales de la Red de Servicios Sociales de Atención Pública de Cataluña y para asumir los pagos que se derivan, así como de garantizar la atención adecuada a las personas usuarias de estos servicios.

Como primer objetivo, este decreto-ley tiene el objetivo de hacer frente a las dificultades de acceso al entorno residencial de la Red de Servicios Sociales de Atención Pública de Cataluña, especialmente para las personas en situación de dependencia más desfavorecidas (la Exposición de Motivos destaca la larga lista de espera residencial existente hoy en día en Cataluña, que comporta que casi 12.500 personas estén esperando el otorgamiento de una plaza de residencia asistida financiada públicamente). Por ello se adoptan las siguientes medidas:

Se incrementa la cuantía de la prestación económica vinculada al servicio (PEV) residencial, como prestación personal y periódica, sujeta al grado de dependencia y a la capacidad económica de la persona beneficiaria, destinada a financiar el coste de la ocupación de una plaza residencial privada, cuando no es posible la atención en un servicio con financiación pública de la Administración de la Generalitat de Catalunya por falta de disponibilidad de plazas.

En base a la posibilidad de las comunidades autónomas de mejorar la protección de la situación de dependencia mediante el nivel adicional de protección que prevé el artículo 7.3.º de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, el artículo 1 de este decreto-ley en relación con los anexos 1 y 2 incrementa los importes máximos y mínimos de la PEV de residencia asistida que prevé la normativa estatal (RD 675/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el RD 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia), con el fin de facilitar el acceso a este servicio a más personas y, especialmente, a las que cuentan con menos recursos económicos, de forma que:

— La aplicación de las nuevas cuantías que fija este decreto-ley permita que las personas con rentas más bajas puedan acceder con más facilidad a plazas residenciales de entidades de servicios

sociales (actualmente, respecto de las PEV mínimas que establece el Gobierno estatal, con la aplicación de los coeficientes reductores vigentes la prestación se estaba denegando a partir de los 25.751,75 euros de renta anual).

— El aumento de la cuantía económica de las PEV permita que un porcentaje importante de las personas que están actualmente en lista de espera pueda optar a una plaza privada, sufragando la diferencia entre el precio de la plaza y la PEV recibida.

— Adicionalmente, supone una actualización de las cuantías económicas asociadas a las PEV (sin actualizar desde 2012).

— Además, el incremento de la cuantía de las PEV contribuye, indirectamente, a respetar la capacidad decisoria y las preferencias de la persona dependiente, puesto que, al tratarse de una prestación económica, la persona usuaria puede elegir la residencia asistida donde ingresar según sus propios criterios de elección.

Se llevan a cabo los cambios normativos necesarios tras la entrada en vigor del Real Decreto 675/2023, de 18 de julio, que modifica aspectos importantes de las prestaciones vinculadas a la atención a la dependencia, y se llevan a cabo las modificaciones necesarias respecto a las prestaciones recogidas en la Cartera de Servicios Sociales de Cataluña.

Este decreto-ley también tiene la finalidad de facilitar el acceso a los centros de atención especializada a las personas con discapacidad intelectual o física, mediante la supresión del copago de las prestaciones no gratuitas de la Cartera de Servicios Sociales referentes al servicio de centro de día de atención especializada temporal o permanente para personas con discapacidad intelectual y al servicio de centro de día de atención especializada temporal o permanente para personas con discapacidad física.

Por eso, el artículo 2 establece el carácter gratuito de estas prestaciones de la Cartera de Servicios Sociales, sin perjuicio que su naturaleza pueda variar en el futuro.

También, entre otras disposiciones de la norma, se modifica el texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña, aprobado por el Decreto Legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, en relación con el régimen de retorno de cobros indebidos en el ámbito de las prestaciones del sistema público de servicios sociales y de pago de deudas derivadas de la participación de los usuarios en la financiación de las prestaciones de servicios sociales. La modificación consiste en habilitar a la unidad competente para la autorización del fraccionamiento y el aplazamiento de ingresos de la Administración de la Generalitat para autorizar, de manera excepcional, plazos superiores a los que estaban previstos, con el objetivo de facilitar que las personas que sean o hayan sido beneficiarias de prestaciones sociales puedan devolver las cantidades indebidamente percibidas, especialmente en los casos en que haya un retraso de la Administración en incoar el correspondiente expediente de cobro indebido, hecho que puede comportar un incremento de las cantidades a devolver. De esta forma, se facilita el retorno mediante la reducción de los pagos mensuales, los cuales se podrán diferir en un plazo superior, aliviando con ello la situación de personas que a menudo se encuentran en situación de vulnerabilidad y que deben devolver en algunos casos importes significativos a consecuencia de un retraso en la exigencia de la devolución, que no les es imputable.

1.8. OTRAS NORMAS

-*Dopaje.* - Real Decreto 792/2023, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte. (BOE 25-10-2023)

-*Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial*. - Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial (BOE 02-09-2023)

El RD 729/2023 aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. Se establece la naturaleza jurídica de la AESIA, así como su régimen jurídico. Se determinan las competencias y su estructura orgánica. Se dispone que el personal al servicio de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial sea personal funcionario o laboral:

— El personal funcionario se regirá por lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas aplicables al personal funcionario de la Administración General del Estado. Será la Dirección de la Agencia quien convoque y resuelva los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de conformidad con los procedimientos de provisión establecidos en la normativa sobre función pública. Tanto las convocatorias como sus resoluciones se publicarán en el BOE.

— El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, la normativa convencional aplicable en su caso, y por los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público que expresamente le resulten de aplicación. Corresponderá a la Agencia la celebración de los contratos de trabajo del personal laboral, que será seleccionado, en ejecución de la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública que, además de adecuarse a la relación de puestos de trabajo de la Agencia, se sujetará a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previstos por el Estatuto Básico del Empleado Público, así como del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

-*Días inhábiles*. - Resolución de 16 de noviembre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2024 (BOE 22-11-2023)

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

Negociación colectiva

-STS 547/2023 12-09-2023 Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer

Convenio Colectivo provincial de comercio del metal de Alicante que amplía su ámbito de aplicación al "alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros", sin comunicarlo previamente a la Asociación Empresarial de alquiler de vehículos de la Comunidad Valenciana representativa en el sector. Hasta entonces las relaciones laborales del subsector se regían por el Laudo Arbitral dictado en el proceso derivado de la derogación de la Ordenanza Laboral de transportes por carretera. Ilegalidad de la extensión del ámbito de aplicación a la actividad de alquiler de automóviles y vehículos sin comunicarlo a la asociación empresarial que tenía, al menos, legitimidad negocial.

-STS 577/2023 21-09-2023 Ponente: Juan Molins García-Atance

SPIF. Xunta de Galicia. Se convocó reunión de la Comisión de seguimiento de las Condiciones especiales de trabajo del Personal del Servicio de Prevención de Incendios Forestales (SPIF), recogida en el V Convenio Colectivo Único del personal laboral de la Xunta de Galicia, y finalmente no fue llamado CSI-CSIF por no ser firmante del mismo, aunque obtuvo representación en las elecciones de los representantes legales de los trabajadores de la Xunta de Galicia. Planteada por CSI-CSIF demanda de conflicto colectivo, fue desestimada, siendo confirmado el fallo en casación.

El TS, tras exponer la doctrina del TC y la suya propia sobre la diferencia entre las comisiones de administración de un convenio colectivo y las comisiones negociadoras, confirma que la exclusión de CSI-CSIF, que no firmó el convenio, no vulneró su libertad sindical. La regulación y el funcionamiento de esta Comisión de Seguimiento evidencian que no se trata de una comisión negociadora sino de administración del convenio colectivo.

Ni tiene atribuidas, ni ha ejercido funciones negociadoras sino solamente de aplicación de la norma colectiva: los acuerdos alcanzados en la reunión de 13 de abril de 2021 se limitaron a adaptar ese convenio colectivo a situaciones no previstas, actualizando su voluntad, pero sin pretender una modificación de las condiciones de trabajo pactadas. No se ha acreditado la existencia de ningún acuerdo de la Comisión de Seguimiento que acredite el efectivo ejercicio de funciones negociadoras.

-STS 720/2023 04-10-2023 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

En el ámbito de un procedimiento por despido se discute cuál debe ser el convenio aplicable a la extinta relación laboral, si el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades anexas al transporte de la CAM (BOCM 24-3-18) --tesis del actor--, o el Convenio de Empresas de Mensajería (BOE 12-12-84606), --tesis de las empresas demandadas--, habiendo optado la Sala de suplicación por el convenio interesado por la parte demandante, y en consecuencia calcular la indemnización de su despido con arreglo al mismo.

Ante el TS las demandadas se alzaron en casación unificadora planteando un inicial motivo en relación con la inaplicación del citado convenio al faltar la autorización administrativa para actuar como empresa del ramo. Pero, la sentencia anotada no entra en el fondo del asunto al no concurrir la necesaria contradicción. Así, la recurrida aplica el Convenio de Logística, porque da como probado que no ha acreditado su dedicación a la mensajería y, sobre todo, que se desarrolla una actividad claramente subsumible en tal convenio colectivo.

La sentencia de contraste no parte de esas premisas, sino tan solo de que se lleva a cabo una actividad sin estar en posesión de las licencias específicas para reparto de mercancías o mensajería. Tampoco la contradicción se declara existente en lo atañe al segundo motivo de contradicción, en el que incurre además la falta de contenido casacional al pretender las recurrentes revisar los hechos probados.

-STS 729/2023 10-10-2023 Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer

Constituyen los términos del debate casacional determinar el convenio colectivo de aplicación al actor, conductor de profesión, en un supuesto en el que la actividad que realiza podría estar comprendida en el ámbito de aplicación de dos convenios distintos.

La sentencia apuntada colige que resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor de la Comunidad de Madrid argumentando que la jurisprudencia de la Sala IV ha venido estableciendo la aplicación del criterio de unidad de empresa complementado con el de la actividad preponderante de la misma para resolver los problemas relativos a la determinación del convenio aplicable en aquellos supuestos en los que la actividad que realiza el trabajador puede incardinarse en el ámbito de aplicación de más de un convenio colectivo.

Así, por todas, SSTS 31/10/2003, Rec. 17/2002 y 1/12/2015 Rec. 349/14 y STS 79/2021, de 21/1/2021, Rec. 158/2019"la determinación del convenio aplicable es una cuestión indisponible y de orden público, de manera que no cabe elegir, ni adherirse, ni aplicar un convenio colectivo distinto del que debe aplicarse por estar incluida en su ámbito de aplicación la actividad realizada por la empresa".

Derechos sindicales

-STS 723/2023 05-10-2023 Ponente: Ignacio García-Perrote eEscartín

Repsol Butano, S.A. Delegado sindical de USO. Tiene derecho al crédito horario que deriva del artículo 10.3 LOLS, en relación con el artículo 68 e) ET. Y ello, aunque ya cuente con el crédito horario que el convenio colectivo aplicable reconoce a los miembros de la denominada Comisión de Garantía, que es el órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización del cumplimiento del convenio.

El delegado sindical de USO no es delegado de personal ni miembro de comité de empresa. De conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, se confirma la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional.

-STS 503/2023 11-07-2023 Ponente: Juan Molins García-Atance

Se plantea si el Sindicato Aragonés de Servicios (SAS) tiene derecho a nombrar delegado sindical con las prerrogativas del art. 10 LOLS, al haber obtenido el 10% de votos en las elecciones a comités de empresa en PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA S.L., que tiene una plantilla de 2458 trabajadores en varios centros de trabajo y en varias provincias que eligen un total de 149 representantes unitarios, aunque dicho sindicato sí obtuvo dos miembros en el comité de empresa de Zaragoza, formado por cinco miembros.

El TS confirma la sentencia de la SAN que reconoció dicho derecho y condenó a la empresa por vulneración de la libertad sindical.

Aplica doctrina STS de 04.03.2022 (REC. 222/2018): la única exigencia del art. 10.1 LOLS para que pueda designarse un delegado sindical es que se trate de sindicatos con presencia en los comités de empresa, sin perjuicio de que con arreglo a la cláusula de cierre del art. 10.2 LOLS las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo delegado sindical.

En cuanto a la indemnización de daños y perjuicios el TS, tras reiterar la doctrina jurisprudencial que exceptúa la necesidad de identificar las circunstancias relevantes para su determinación en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, considera justificada la aplicación orientativa de la cuantía de las sanciones de la LISOS.

-STS 17/10/2023, 4444/2023. Nº de Recurso: 257/2021, Nº de Resolución: 748/2023. Ponente: Sebastián Moralo Gallego

Delegados de prevención: los delegados de prevención del organismo público demandado pueden acumular entre sí el crédito horario que les corresponde.

La remisión que hace el art. 37.1 LPRL al bloque normativo del art. 68 ET, determina que sean extensible a los delegados de prevención los mismos derechos, garantías y prerrogativas contenidos en ese art. 68 ET.

Puesto que ese precepto habilita la posibilidad de que la negociación colectiva permita pactar la acumulación del crédito horario entre los distintos integrantes de los órganos de representación unitaria de los trabajadores, esa misma previsión debe ser igualmente aplicable a los delegados de prevención cuando el convenio colectivo admite la acumulación.

Es cierto que en este caso no hay una concreta referencia a los delegados de prevención en la norma convencional.

Pero si hemos dicho que la integradora interpretación de los arts. 37.1 LPRL y 68 ET conduce a la equiparación de estas figuras, la solución debe ser necesariamente favorable a tal equiparación cuando el convenio colectivo no excluye de manera expresa a los delegados de prevención.

Dejando al margen la dudosa legalidad de una hipotética norma convencional que excluyere a los delegados de prevención del derecho a la acumulación del crédito horario, cuando sin embargo lo reconoce para los representantes legales de los trabajadores - lo que no es el objeto de este procedimiento-, lo cierto es que en el caso de autos no hay ninguna previsión en tal sentido, sino tan solo la circunstancia de que el convenio y el acuerdo marco omiten cualquier referencia expresa a los delegados de prevención.

Derecho de huelga

-STS 468/2023 04-07-2023 Ponente: Concepción Rosario Ureste García

Conflicto colectivo. Derecho de huelga. No cabe calificar de huelga novatoria aquella convocada para un ámbito territorial superior (CCAA Andalucía) en el que el convenio sectorial (de Ayuda a Domicilio) de aplicación se encontraba denunciado y sólo permanecía vigente un convenio inferior (provincia de Sevilla) a punto de expirar, siendo, por otra parte, más amplios los objetivos materiales de las reivindicaciones que los que colisionaban

Plan de igualdad

-STS 507/2023 12-07-2023 Ponente: María Luz García Paredes

En la demanda de conflicto colectivo rectora de las actuaciones el sindicato actor insta la nulidad total o parcial del plan de igualdad pactado en la empresa demandada.

La sentencia recurrida en casación ordinaria, tras estimar la excepción de variación sustancial de la demanda, desestima las pretensiones ejercitadas. La sentencia anotada confirma la excepción de variación sustancial de la demanda pues la cuestión relativa a la falta de validez de los acuerdos de

la comisión de seguimiento del plan de igualdad por carecer ésta de funciones negociadoras no fue planteada en demanda.

En cuanto a la falta de validez del plan de igualdad por falta de ratificación del mismo por los representantes unitarios de los centros de Sevilla y Madrid, se razona que, habiéndose suscrito dicho plan por los representantes de la parte social con legitimación suficiente, tal ratificación era innecesaria. También se rechaza el motivo dirigido a denunciar que lo acordado en el plan impugnado contraviene lo establecido en el convenio aplicable, así como que las medidas adoptadas no guardan relación con la conciliación de la vida personal y familiar.

Y ello porque la recurrente se limita a reiterar los argumentos esgrimidos en la instancia, sin fundamentar la infracción legal denunciada y porque ninguna de las específicas medidas impugnadas, relativas al calendario laboral, jornada máxima, horario de entrada y salida y horas de presencia obligatoria en el centro vulneran derecho o norma alguna.

Relación laboral

-STS 485/2023 05-07-2023 Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer

Se dan las condiciones de una relación laboral cuando existe dependencia, al remitirse a la trabajadora la documentación de cada estudio a realizar, las normas que rigen el mismo, los cuestionarios y el informe de campo que debe remitir al finalizar el estudio.

La empresa fija los turnos y, aunque existe cierta flexibilidad para cambiarlos, ello debe hacerse con conocimiento de la empresa y con respeto al monto del tiempo que cada estudio necesita y que está predeterminado. Por otro lado, la trabajadora no participa en la configuración de la prestación retributiva que es fijada por la empresa que abona la contraprestación fijada en el encargo por cada encuesta a través de facturas con la correspondiente retención de IRPF.

-STS 486/2023 05-07-2023 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

La actora suscribe contrato mercantil de auxiliar externa para distribuir seguros al amparo Leyes de mediación de seguros y contrato de agencia. Se entrega listado de pólizas de cobro debiendo justificar a inspector los conseguidos semanalmente, utiliza medios propios (móvil, portátil, vehículo y asume gastos), sin horarios y fija libremente sus vacaciones con entrega de 2 meses de cobro para organizarse, recibe formación e información. Con compañeras denunció ante ITSS su situación, la agencia comunicó la extinción del contrato en noviembre 20.

El JS desestimó el despido porque no hay ajenidad ni dependencia. El TSJ confirmó por inexistir relación laboral siendo colaboradora externa de agencia: presta servicios con autonomía, organiza el trabajo y usa medios propios percibiendo comisión.

Cuestionado si la relación es de carácter laboral, la Sala IV examina las notas de laboralidad y circunstancias concurrentes, recordando la finalidad del recurso (evitar disparidad de criterios). Concluyó que la relación es laboral porque contratada como auxiliar su actividad principal consiste en el cobro de recibos aun siendo fuera de las dependencias y con libertad horaria, tareas que no se corresponden con las funciones de intermediación en la contratación de seguros.

Advierte que la doctrina no es generalizable a quienes prestan su actividad en Agencias de Seguros sino cuando concurran las mismas características. Y resolviendo la otra pretensión declaró la improcedencia del despido

Relaciones especiales de trabajo

-STS 566/2023 19-09-2023 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

El demandante ha prestado servicios para el organismo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OTP). Con fecha 10/1/2019 el empleador extingue la relación laboral alegando indisciplina y actitud conflictiva con los compañeros. En la instancia se estima la demanda y condena a OTP a que lo reponga en su puesto de trabajo, abonándole una indemnización equivalente a los salarios dejados de percibir). En casación unificadora se debate si, indiscutida la nulidad del acto extintivo, procede el reconocimiento de una indemnización por daños y perjuicios. La sentencia apuntada colige que la doctrina sentada por la STS 11/12/2012 (RCUD 3532/2011) lleva al restablecimiento de la relación y a la compensación de perjuicios, sin que ello equivalga a las consecuencias del despido improcedente.

En el ámbito de la relación laboral especial de penados en instituciones penitenciarias, el procedimiento por despido permite examinar tanto la regularidad del cese acordado por la Administración empleadora cuanto, en su caso, las consecuencias anudadas a la obligación de readmisión, incluyendo los eventuales daños y perjuicios reclamados. A tal fin cabe tomar en cuenta, por vía analógica, el alcance del deber de abonar salarios de tramitación.

Trabajo a tiempo parcial

-STJUE 19-10-2023, C-660/20, MK y Lufthansa CityLine GmbH.

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 4.1. Principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial. Principio de *pro-rata temporis*. Pilotos. Retribución por tiempo extraordinario de actividad de vuelo. Umbrales de activación idénticos para los pilotos que trabajan a tiempo completo y para los pilotos que trabajan a tiempo parcial. Diferencia de trato.

Teletrabajo

-STS 565/2023 de 19-09-2023. Ponente: María Luz García Paredes

Conflicto colectivo. Teletrabajo. Derecho a que no se repercuta sobre el trabajador, ya mediante la recuperación o reducción del salario, el tiempo de desconexión que por corte del suministro de luz o de la red le impide trabajar. Obligación de la empresa de registrar las pausas en la actividad del trabajador remoto para acudir al aseo y atender necesidades fisiológicas, de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de Contact Center.

Subcontratación

-STS 586/2023 26-09-2023 Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer

El trabajador que presta servicios para el demandado como conductor desde 2009 fue despedido por causas objetivas el 31/12/20. La empleadora realiza para otra empresa transporte de

mercancías mediante contrato de arrendamiento para el transporte de mercancías de sus clientes de determinadas zonas.

El JS estimó en parte la demanda, considerando la contrata como de propia actividad, declarando la improcedencia del despido y condenado solidariamente a las demandadas al abono de vacaciones impagadas. El TSJ desestimó el recurso de la comitente, que recurre en casación en unificación de doctrina La Sala IV analiza si la colaboración entre las empresas concierne a la propia actividad, y teniendo en cuenta el tipo de actividad de la auxiliar en beneficio de la principal, resuelve que el hecho de existir un contrato de transporte amparado en la Ley de ordenación de transporte terrestre no descarta el supuesto del art. 42 ET. La principal realiza actividad de intermediación con autorización administrativa, recibe y distribuye mercancías y es operadora de transporte (art. 119 LOTT), lo que implica o realizarla por sí misma o acudir a empresas, por lo que considera que realiza labores inherentes al transporte, la actividad pertenece al círculo productivo de la comitente y debe aplicarse la responsabilidad solidaria del art. 42.2 ET respecto de las deudas de la contratista con los trabajadores adscritos a la contrata durante su realización. Desestima el recurso y confirma la recurrida.

-STS 458/2023 28-06-2023 Ponente: Sebastián Moralo Gallego

Trabajadores de mantenimiento de equipos informáticos en un hospital público de Granada. El Tribunal Supremo confirma que no hay cesión ilegal de la contratista en favor del SAS, sino lícita descentralización productiva, pese a que los actores prestan servicios en el centro de trabajo del SAS, utilizan medios materiales del hospital y han participado en cursos de formación organizados por el SAS.

Atiende el TS para negar la cesión ilegal a que la actividad de la empresa principal es diferente de la propia de la subcontratada; los actores están identificados como trabajadores de una empresa externa; y existe una persona de la empresa subcontratada encargada de coordinar la actividad de sus trabajadores con la principal, que es la que autoriza finalmente los descansos, permisos y vacaciones.

Tales circunstancias no resultan enervadas por circunstancias propias y definitorias de la relación entre una empresa adjudicataria de un servicio y su cliente, como el que la cliente disciplinara en sus aspectos generales la forma en que han de ser realizadas las tareas inherentes al objeto de la contratación, ya que estas circunstancias resultan obviamente necesarias para la coordinación del desarrollo de la propia contrata y no entrañaban en modo alguno cesión de facultades de dirección y control de la cliente sobre la plantilla de la empleadora.

Tiempo de trabajo

-STJUE 12-10-2023, C-57/22, YQ y Ředitelství silnic a dálnic ČR,

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7, apartado 1 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Trabajador por cuenta ajena ilícitamente despedido y readmitido en sus funciones mediante resolución judicial — Exclusión del derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el período comprendido entre el despido y la readmisión — Período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de la readmisión».

-STJUE (Sala Primera) de 9 de noviembre de 2023 (Asuntos acumulados C-271/22 a C-275/22).

Procedimiento prejudicial. Política social. Ordenación del tiempo de trabajo. Directiva 2003/88/CE: artículo 7. Derecho a vacaciones anuales retribuidas. Aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas por enfermedad de larga duración. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 31.2.

Modificaciones sustanciales

-STS 512/2023 17-07-2023 Ponente: Rosa María Viroles Piñol

No es necesaria la aportación de documentación económica para justificar una MSCT basada exclusivamente en causas organizativas. Tampoco es exigible toda la documentación que el RD 1483/2012 establece para el despido colectivo, y, aunque se admitiera que pudiera exigirse dicha documentación, la falta de algún documento no comportaría "per se" la nulidad de la modificación.

Sin embargo, si parte de las causas de la medida tiene naturaleza económica y ésta tiene naturaleza autónoma e independiente respecto de las restantes, la existencia de un defecto relevante en la documentación aportada en el periodo de consultas en relación a esa causa es motivo de nulidad parcial de la decisión empresarial.

Sucesión de empresa. Subrogación

-STJUE 16/11/2023 , asuntos acumulados C 583/21 a C 586/21

Transmisión de Notaría. «Procedimiento prejudicial — Directiva 2001/23/CE — Artículo 1, apartado 1 — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad — Transmisión de una notaría — Declaración de nulidad o de improcedencia del despido de empleados — Determinación de la antigüedad para el cálculo de la indemnización — Aplicabilidad de esta Directiva — Requisitos»

En los asuntos acumulados C583/21 a C586/21, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid, mediante autos de 30 de julio de 2021, recibidos en el Tribunal de Justicia el 20 de septiembre de 2021, en los procedimientos entre NC (C583/21), JD (C584/21), TA (C585/21), FZ (C586/21) y BA, DA, DV, CG. En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva es aplicable a una situación en la que un notario, funcionario público y empleador privado de los trabajadores de su notaría, sucede al anterior titular de esa notaría, asume su protocolo y una parte sustancial del personal que venía trabajando para este último y continúa desempeñando la misma actividad en los mismos locales con los mismos medios materiales, siempre y cuando se mantenga la identidad de dicha notaría, extremo que corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente considerando todas las circunstancias pertinentes.

-STS 500/2023, 12-09-2023, Ponente: Concepción Rosario Ureste García

El actor ha prestado servicios como jefe de proyecto para las empresas sucesivamente adjudicatarias de una contrata de mantenimiento informático. La sentencia de suplicación confirmó la improcedencia del despido objetivo impugnado, si bien reconociendo al actor una antigüedad de 10/12/2015, que es la ostentada en la última empresa adjudicataria. En el recurso de casación unificadora sólo se cuestiona la antigüedad, pues es la única cuestión litigiosa con respecto a la que concurre la necesaria contradicción. Postula el actor que debe tenerse en cuenta la antigüedad del primer contrato.

La sentencia comentada tiene en cuenta que estamos ante un supuesto de sucesión de plantillas, pues la actividad contratada descansa fundamentalmente en la mano de obra, siendo firme este pronunciamiento. Y considera de aplicación la teoría de la unidad esencial del vínculo pues no ha existido ruptura de la cadena contractual ni baja voluntaria alguna. Al contrario, existe una continuidad contractual a lo largo de las sucesivas adjudicaciones y subcontratación. En consecuencia, debe reconocerse al actor una antigüedad a efectos del despido correspondiente con la del primer contrato, esto es, de 28/5/1990. Se estima el recurso del actor.

-STS 584/2023 26-09-2023 Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer

Se cuestiona si la empresa entrante en una contrata que incorporó a su plantilla a la mayoría de los trabajadores de la saliente debió subrogarse con base en el artículo 44 ET. El trabajador prestaba servicios para la mercantil codemandada, y la empresa dio de baja al trabajador por finalización de la adjudicación, pero la nueva adjudicataria no subrogó al trabajador. La nueva adjudicataria adquirió la maquinaria y herramientas especificadas en el pliego y alquiló varios vehículos.

El trabajador comenzó a trabajar para la adjudicataria con las mismas funciones y salario, pero sin que se le respetase la antigüedad en la empresa anterior. La Sala concluye que, acreditado que tanto la empresa saliente como la entrante estaban obligadas a desplegar, para dar cumplimiento a los fines de la contrata, los medios materiales y personales señalados por los manuales de explotación y en la normativa en vigor, se descarta la existencia de la llamada "sucesión de plantillas" cuando la nueva contratista está obligada a desplegar además los medios materiales para que la contrata alcance sus fines, que es lo sucedido.

La doctrina del TJUE invocada no es trasladable porque falta la premisa fundamental al no existir ningún obstáculo legal para que la nueva adjudicataria pudiera haber adquirido los medios materiales utilizados por la anterior. Sin embargo, ha aportado una relevante infraestructura material de su propiedad, en lugar de hacerse cargo de la que venía utilizando la otra empresa.

-STS 459/2023 28-06-2023 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

Con carácter general, no es posible que un convenio colectivo regule relaciones laborales ajenas a su ámbito aplicativo. No obstante, si una empresa reconocida como Centro Especial de Empleo concurre a una contrata de actividad periférica (limpieza, vigilancia, etc..), actividad diferente a la que figura en el ámbito funcional de su propio convenio, debe someterse a las normas convencionales aplicables en el sector, siéndole de aplicación la cláusula de subrogación de contratas prevista, aunque ello implique la adscripción de trabajadores sin discapacidad de la empresa saliente, que no tenía la condición de CEE.

Del mismo modo, la empresa entrante, que no tenga la condición de CEE, debe asumir a los trabajadores con discapacidad de una anterior adjudicataria que ostentase esa condición, aunque la subrogación sólo afecte a una parte de la jornada que el trabajador realizaba en las dependencias de la contrata. En definitiva, al CEE Multiservicio que asume la contrata de actividad a la que el convenio colectivo sectorial anuda la obligación de subrogarse sí le es aplicable esa regulación, aunque en el resto de las materias haya de estarse a las previsiones del convenio colectivo específico.

Extinción del contrato

-STS 600/2023 27-09-2023 Ponente: Concepción Rosario Ureste García

El actor, repartidor, prestaba servicios para la demandada cuando el 15/9/19 se le comunica su cese por haber sido declarado la empleadora en situación de incapacidad permanente absoluta, poniendo a su disposición la indemnización del art. 49.1.g ET.

La sentencia de instancia desestimó la demanda, siendo revocada por la del TSJ, que declaró el despido improcedente por entender que había existido una continuidad en la actividad profesional, sin cierre del negocio. La Sala IV considera que la situación de incapacidad permanente absoluta de la demandada se produjo el 17/9/18 y el cese del actor se comunica el 15/10/2019, habiendo asumido otra trabajadora hasta el 11/10/19 las funciones de dirección y gestión, pero en ese periodo de diez meses la empresaria permanece incapacitada y se agravan sus dolencias, por lo que la incapacidad se convierte en causa de extinción del contrato, al haber cesado la actividad, sin que el transcurso de 10 meses indicado obste a dicha conclusión, pues resulta prudencial para la liquidación y cese del negocio. En consecuencia, se estima el recurso de la parte demandada y se confirma la de instancia, desestimatoria de la demanda.

Despidos colectivos

-STJUE 05-10-2023, C-496/22, EI y SC Brink's Cash Solutions SRL,

«Procedimiento prejudicial — Política social — Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículos 1, apartado 1, párrafo primero, letra b), y 6 — Procedimiento de información y consulta a los trabajadores en caso de proyecto de despido colectivo — Falta de designación de representantes de los trabajadores — Normativa nacional que permite a un empresario no informar y consultar individualmente a los trabajadores afectados»

-STS 557/2023 14-09-2023 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

Se presentaron dos demandas de despido colectivo de carácter tácito que fueron acumuladas y se plantea en casación una cuestión de carácter procesal, al haber entendido el tribunal de instancia que la competencia para conocer de las pretensiones correspondía al Juzgado de lo Mercantil. Se demanda por despido colectivo cuando el empleador está en concurso; y pocos días antes de que el Juzgado de lo Mercantil autorice el cese definitivo de la actividad productiva; una confusa y muy anterior operación traslativa de la propiedad no ha sido consumada antes de que se presenten las demandas.

En ese escenario es donde pueden tenerse en cuenta las conexiones de CIPASA con otras empresas y su eventual responsabilidad. Los arts. 169 y 170 de la LC, refuerzan la conclusión: declarado el concurso la determinación de si se ha incurrido en un despido colectivo tácito ha de

llevarse a cabo ante el Juzgado de lo Mercantil y el art. 170 muestra a las claras la voluntad de reconducir hacia el concurso incluso los trámites para alteración colectiva de las relaciones de trabajo (comenzando por el despido colectivo). Solo compete a la jurisdicción social el conocimiento de estas materias "si al tiempo de la declaración de concurso el acuerdo o la decisión empresarial hubieran sido impugnados ante la jurisdicción social".

En este caso el concurso preexiste al eventual despido colectivo y a los hitos procesales ulteriores. La norma no ha querido que el litigio sobre el propio despido colectivo corresponda a un órgano diverso al Juzgado de lo Mercantil.

-STS 558/2023 19-09-2023 Ponente: Sebastián Moralo Gallego

La sentencia TSJ acoge la demanda y declara la existencia de un despido colectivo tácito o de hecho, llevado a cabo en un periodo de 90 días. Califica como nulo el despido y declara vulnerado el derecho de libertad sindical condenando solidariamente a ambas empresas, sin condenarlas a la readmisión de los trabajadores, porque 15 de ellos han llegado a un acuerdo para extinguir y otros 5 continúan prestando servicios. Recurren las dos codemandadas.

La Sentencia considera que se han producido un total de 20 extinciones contractuales durante el periodo de 90 días; que la plantilla era inferior a 100 trabajadores; y que no se ha seguido el procedimiento de despido colectivo del art. 51 ET. Se trata de decidir si en ese periodo se han extinguido un total de 10 o más contratos de trabajo por iniciativa de la empresa y causas no inherentes a la persona del trabajador. La sentencia considera que deben incluirse las que pudieren plasmarse en el mutuo acuerdo de las partes, pero que han surgido sin duda a iniciativa del empresario en el contexto de una reducción global de plantilla.

La suma de estas 7 extinciones de mutuo acuerdo más los 8 despidos conciliados en ese periodo, superan los umbrales legales y es suficiente para entender que existe despido colectivo. Se estima el recurso de WB, porque no se plantea la posibilidad de que pudiere constituir grupo laboral con la codemandada, ni participó en la decisión de despedir a los 8 trabajadores ni en las 7 extinciones de mutuo acuerdo.

-STS 510/2023 12-07-2023 Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

No todo incumplimiento en materia de acreditación documental conlleva la nulidad del despido colectivo, sino tan sólo aquél que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada.

Específicamente, en relación con la indicación de los criterios de selección de los trabajadores afectados, el carácter genérico o abstracto de los mismos no equivale a su ausencia. La buena fe exige que los representantes de los trabajadores negocien sobre los criterios propuestos por la empresa, sin limitarse a cuestionar su insuficiencia. No solo ha de valorarse la aportación de criterios por parte de la empresa sino también su aceptación para negociarlos. Solo la ausencia de tal aportación de criterios da lugar a la nulidad del despido. Si los criterios de selección han estado presentes en la negociación desde su fase inicial, no cabe hablar de ausencia de estos, que solo podría tener lugar en caso de ausencia de tal aportación de criterios. Su falta de variación desde ese momento inicial tampoco equivale a la ausencia de negociación de buena fe.

Empleo público

-STS 552/2023 13-09-2023 Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

Los empleados públicos prestaron servicios para el grupo de emergencias supramunicipal y fueron contratados por obra o servicio por el Concejo después de superar un proceso selectivo de naturaleza temporal. El JS apreció fraude de Ley en la contratación declarando las relaciones de INF, confirmada por el TSJ.

En casación por unificación de doctrina cuestionan los actores si la relación debe calificarse de fija por la sucesiva contratación temporal fraudulenta. La Sala IV remite a su doctrina, STS de 25/11/21, RCUD 2337/20 y lo argumentado en STS de 14/06/23, toma en consideración la cláusula 5º del Acuerdo Marco europeo de la Directiva 1999/70, DA 15ª y 16ª ET y diversos preceptos del EBEP [8.2c), 11.1, 55, DA 1ª] y la Ley gallega de empleo público y doctrina IMIDRA, razonó que superar un proceso de selección para la contratación temporal no supone, siendo fraudulento, adquirir la condición de fijo.

La STS de pleno de 25/11/21 establece que superar un proceso selectivo para la contratación temporal no garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público que exige el derecho nacional, así como las diferencias entre coberturas de plazas fijas y temporales marcada por la decisión ciudadana de ejercer su derecho a la libre concurrencia al acceso público, mayor en pruebas para cobertura definitiva. Así como el distinto nivel de exigencia procedimiento público de mérito y capacidad, pues la temporalidad se basa en la celeridad, necesidad y urgencia, exige menor rigor.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

RELACIÓN LABORAL

Álvarez Padín, B., Carrera Domènech, M., Hernán García, E: *Nuevo contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo*, Claves Prácticas Francis Lefebvre, 2023.

Bini, S., Castro Franco A.: *Becas contratos de trabajo formativos y en sector de universidades e investigación*, Aranzadi, 2023

Cámara Botía, A.: *Contratos indefinidos adscritos a obras de la construcción*, Aranzadi, 2023.

Castillo Ramos-Bossini, S.E.: *El régimen jurídico de los altos cargos*, Dykinson, 2023, 342 págs.

Cuadros Garrido, Mª, E.: *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, Ed. Colex, 2023,448 págs.

Fabregat Monfort, G.: *Compliance laboral en acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral. La responsabilidad empresarial*, Francis Lefebvre, 2023, 150 págs.

Gallego Moya, F.: *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, Boletín Oficial del Estado, 2023, 244 págs.

Gómez Abelleira, F.J: *La interdicción de la arbitrariedad en la relación laboral.* Ed. Tirant lo blanch, núm. 289, 2023

Jiménez Martínez, M.V.; López Ahumada, J.E.; Roldán Martínez, A.: *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, Aranzadi, 2023

Kahale Carrillo, D.T.: *La nueva regulación del estatuto del artista. Una visión comparada,* Boletín Oficial del Estado (Colección: Derecho del Trabajo y Seguridad Social nº 18), Madrid, 2023, 182 páginas

Kahale Carrillo, D.T. (Dir.): *Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación*, Laborum, 2023, 180 págs.

López Ahumada, J.E. (Dir.): *Gobernanza de los derechos digitales de las personas trabajadoras*, Cinca, 2023, 274 págs.

López Insúa, B.M.: *La garantía de los derechos sociales fundamentales en la era digital*, Comares, 2023, 188 págs.

Marín Malo, M.: *La desigualdad por razón de sexo y género en el deporte profesional. Una perspectiva jurídico-laboral*, Colex, 2023, 214 págs.

Martín Rodríguez, M.O.: *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2023, 218 págs.

Miranda Boto, J.M.: *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, 2023, 319 págs.

Monereo Pérez, J.L., López Insua, B.M.: *La protección sociolaboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Barcelona, Atelier, 2023, 196 págs.

Montesdeoca Suárez, A.: *Intimidad y protección de datos personales en un contexto de trabajo digital*, Thomson Reuters/Aranzadi, 2023, 224 págs.

Moreno Gene, J, Romero Burillo, A.M.: *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*. Tirant lo blanch, 2023

Moreno Márquez, A.: *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, Aranzadi, 2023, 294 págs.

Navarro Nieto, F.: *Instrumentos digitales de control empresarial y tutela de la privacidad del trabajador*, Aranzadi, 2023, 198 págs.

Remarque, E.M.: *La interdicción de la arbitrariedad en la relación laboral*, Tirant lo Blanch, 2023, 200 págs.

Sala Franco, T.: *El profesorado universitario contratado laboralmente*, Tirant lo Blanch, 2023, 66 págs.

San Martín Mazzucconi, C. (Coord.): *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, 2023, 234 págs.

Sierra Hernáiz, E.: *El nuevo régimen legal y convencional del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, con especial referencia al teletrabajo*. Cuestiones clave, Aranzadi, 2023, 208 págs.

Trillo Párraga, F.J.: *Derecho del trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo*, Bomarzo, 2023, 142 págs.

Vicente Andrés, R.: *La protección del informante en el marco del compliance. De la Directiva 2019/1973 a su transposición interna mediante la Ley 2/2023, de 23 de febrero*, Sepin, 2023, 242 págs.

Villalobos Sánchez, E.: *Fraude de ley en las relaciones laborales de las Administraciones Públicas y la figura del trabajador indefinido no fijo*, Laborum, 2023, 304 págs.

VV.AA.: *Memento Administradores y Directivos 2023-2024*, Ediciones Lefebvre, 2023, 918 págs.

VV.AA.: *Memento Salario y Nómina 2023*, Ediciones Lefebvre, 2023, 1302 págs.

VV.AA.: *Memento Práctico Despido y otras formas de extinción del contrato 2024-2025*, Francis Lefebvre, 2023, 1300 págs.

DERECHO COLECTIVO

Carril Vázquez, X.M.: *Los fondos de resistencia en los conflictos laborales. Un estudio de Derecho español y comparado*, Atelier, 2023, 232 págs.

Casas Baamonde, M.E., Cruz Villalón, J.: *Negociación colectiva laboral: aspectos cruciales*, Aranzadi, 2023, 280 págs.

Collado García, L., Romero Ródenas, M.J., Tarancón Pérez, E.: *Elecciones sindicales del personal laboral, funcionario y estatutario. Guía práctica*, Bomarzo, 2ª ed., 2023, 280 págs.

Durán López, F., Sáez Lara, C. (Coords.): *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público. Libro en homenaje a Pedro Gómez Caballero*, Junta de Andalucía, 2023, 360 págs.

Ferrando García, F.Mª., Gómez Gordillo, R., López Aniorte, Mª. C.: *Guía de la Negociación Colectiva 2023*, MTAS, 2023

Martín Pozuelo, A., Todolí Signes, A. (Dirs): *La negociación colectiva en el sector público*, Aranzadi, 2023, 304 págs.

Rodríguez Escanciano, S. (Dir.): *Negociación colectiva en el sector agrario*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2023, 152 págs.

PROTECCIÓN SOCIAL

Aradilla Márques, M.J., Fernández Prats, C.: *Los trabajadores encuadrados en regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social*, CISS, 2023, 628 págs.

Cabeza Pereiro, J. (Coord.): *Mejoras voluntarias en materia de protección social en la negociación colectiva. Resumen ejecutivo*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2023, 99 págs.

Collado García, L., Romero Ródenas, M.J., Tarancón Pérez, E.: *Incapacidad temporal*, Bomarzo, 4ª ed., 2023, 188 págs.

García Romero, B. y López Aniorte, Mª. C.: *La protección social de las personas mayores, menores y dependientes: estudios con perspectiva de género*, Aranzadi, 2023, 387 págs.

Maldonado Molina, J.A., Monereo Pérez. J.L. (Dirs.) y Muros Polo, A., Vida Fernández, R. (Coords.): *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*. Laborum, 2023

Perán Quesada, S. y Vila Tierno, F. (Dirs): *La protección de Seguridad Social a las personas mayores, retos para el Siglo XX*, *Estudio comparado de los países latinoamericanos y del sur de Europa*. Bomarzo, 2023, 874 págs.

Ruiz Santamaría, J.L.: *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación. Un estudio desde una perspectiva holística y comparada*, Aranzadi, 2023, 185 págs.

Sierra Villaécija, A.: *100 casos ganados ante el Servicio Público de Empleo*, Sepin, 2023, 216 págs.

VV.AA.: *Brechas de género y pensiones*, Tirant lo Blanch, 2023, 432 págs.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Agra Viforcos, B.: *La protección de la salud de la población penitenciaria en un contexto de disrupción tecnológica, sanitaria y social*, Reus, 2023, 238 págs.

Egusquiza Balmaseda, M.A., Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (Dirs.): *Inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades*, Tirant lo Blanch, 2023, 465 págs.

Fernández Costales Muñiz, J. (Dir.): *Disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad social y salud en el trabajo*, Reus, 2023, 454 págs.

Fernández Domínguez, J.J., Carbajo García, G.: *Trabajos en beneficio de la comunidad y prevención de riesgos laborales (una cara humana del progreso)*, Reus, 2023, 150 págs.

García Salas, A.I.: *La vigilancia inicial de la salud laboral*, Tirant lo Blanch, 2023, 264 págs.

Gil Pérez, M.E.: *El teletrabajo y el impacto de las nuevas tecnologías en la salud y seguridad laboral*, Bomarzo, 2023, 123 págs.

Llorens Espada, J.: *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral,* La Ley, 2023, 256 págs.

Martínez Barroso, M.ª.C.: *Marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación*, Colex, 2023, 204 págs.

Sánchez-Herrera Bautista-Cámara, I., Cassini Gómez de Cádiz, J.: *Cultura preventiva: un modelo de influencia para la conducta en salud laboral*. Buenas prácticas, Aranzadi, 2023, 272 págs.

Trujillo Pons, F. (Dir.): *Tratado práctico de prevención de riesgos laborales*, Atelier, 2023, 848 págs.

PROCESAL LABORAL

Blasco Pellicer, A. (Dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, 2023, 1912 págs.

Guadalupe Hernández, H., Segoviano Astaburuaga, M.L., Molina Navarrete, C. (Dirs.): *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo: balance y perspectivas de futuro. Liber Amicorum en homenaje al magistrado don Fernando Salinas Molina*, CEF, 2023, 432 págs.

Miguel Barrio, R.: *La prueba tecnológica en el proceso laboral: tendencias y desafíos*, Ed. Dykinson, 2023

Novoa Mendoza, A.: *Revisión de sentencias laborales por acceso a documentos decisivos*, Aranzadi, 2023, 350 págs.

Miguel Barrio, R.: *La prueba tecnológica en el proceso laboral: tendencias y desafíos*, Ed. Dykinson, 2023

Montoya Medina, D.*: La impugnación de sanciones disciplinarias en la empresa*, Aranzadi, 2023, 256 págs.

EMPLEO PÚBLICO

Cuadros Garrido, Mª. E. y Selma Peñalva, A. (Dir): *La contratación laboral en las Administraciones Públicas: vicisitudes y patologías*, Colex, 2023

Villalobos Sánchez, E.: *Fraude de Ley en las relaciones laborales de las administraciones públicas y la figura del trabajador indefinido no fijo*, Laborum, 2023.

DERECHO ADMINISTRATIVO Y SANCIONADOR SOCIOLABORAL

Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A. y Vila Tierno (Dirs), Ortega Lozano Y Martín Rivera, L. (Coords): *Derecho administrativo y sancionador sociolaboral. Teoría y Práctica.* Laborum, 2023, 810 págs.

Selma Penalva, A., Díaz Rodríguez, J.M.: *La ITSS ante las nuevas infracciones y sanciones de orden social*, Aranzadi, 2023, 312 págs.

OBRAS GENERALES Y OTRAS

Abad Tejerina, P., Sáez Carbó, R. (Coords.): *En torno al Estatuto de los Trabajadores. Un homenaje a Don Juan Antonio Sagardoy*, Sepin, 2023, 554 págs.

Fernández Orrico, F.J. (Dir.): *Claves en el empleo de personas con discapacidad intelectual. Triple perspectiva desde el Derecho, la Psicología y la Medicina*, Tirant lo Blanch, 2023, 467 págs.

García Murcia, J., Torres de León, V. (Dirs.): *Medios de solución de conflictos laborales. Perspectiva euroamericana*, Tirant lo Blanch, 2023, 584 págs.

Martínez Moreno, C. (Dir.): *El Derecho del Trabajo que viene. La Reforma que necesitamos*, Colex 2023

Monereo Pérez, J. (Dir. y coautoría), Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Marquez Prieto, A. y Maldonado Molina, J.A.: *Manual de Seguridad Social*, 19 edición, Madrid, Tecnos, 2023.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. Y Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 21 edición, Granada, Comares, 2023.

Montoya Melgar, A. Derecho del Trabajo, 44ªed., revisada y puesta al día, Tecnos, Madrid, 2023

Rivas Vallejo, P. (Dir.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Colex, 2023, 14ª. ed., 2023

Salvador Trapero, A.: *Sistema RED SLD-SILTRA: soluciones en torno a la reforma laboral, autónomos y empleados de hogar, Claves Prácticas*, Francis Lefebvre, 2023

Sánchez Mas, V.: *Estudio jurídico de Derecho Laboral comparado en relación a los trabajadores expatriados. Especial mención España y Marruecos*, Aranzadi, 2023, 160 págs.

VV.AA.: *Práctica laboral para abogados 2023. Los casos más relevantes en 2022 de los grandes despachos*, La Ley, 2023, 752 págs.

VV.AA.: *Prácticum Social 2023*, Aranzadi, 2023, 2362 págs.

VVAA: *Memento Social 2023*, Ediciones Lefebvre 2023, 2212 págs.

VVAA: *MEMENTO PRÁCTICO-Salario y Nómina*, Ediciones Lefebvre 2023

VVAA: *MEMENTO PRÁCTICO-Seguridad Social*, Ediciones Lefebvre 2023

VVAA: *MEMENTO Despido 2024-2025*, Ediciones Lefebvre 2023

VVAA: *MEMENTO Guía Rápida Empleados de hogar,* Ediciones Lefebvre 2023

VVAA: *Guía laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2023*, BOE, 2023

VVAA: *La formación dual en España*, CES, 2023

PENSAMIENTO SOCIAL

Monereo Pérez, J.: *El pensamiento sociopolítico y pedagógico de Francisco Giner de los Ríos*, Barcelona, Atelier, 2023, 235 páginas.

Monereo Pérez, J.L.: *Simone Weil: Filosofía del Trabajo y Teoría Crítica Social*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2023.

Weil, S.: *Raíces del existir: Preludio a una declaración de deberes hacia el ser humano*, trad. María Eugenia Valentié, revisión, edición y estudio preliminar, "Filosofía social y del trabajo y crítica política en Simone Weil", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2023, 170 págs.

4. RECENSIÓN CRÍTICA

LOS LIBROS NORTEAMERICANOS SOBRE LOS JUECES DE LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS - POR LA SENDA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN SUS LIBROS, por Alberto Arufe Varela y Jesús Martínez Girón, Barcelona: Atelier 2023, 250 páginas.

Comentado por:
Antonio Ojeda Avilés
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.
https://orcid.org/0000-0002-5752-365X

Como los propios autores indican en los primeros compases de *Los libros norteamericanos sobre los jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos - Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, tan meritorio e interesante por muchos motivos, el estudio se realiza en contemplación de otras obras pioneras en la materia escritas mucho antes por el profesor Manuel Alonso Olea (en adelante, MAO), por lo cual subtitulan significativamente la Introducción del libro que nos ocupa como "Don Manuel Alonso Olea, más que un pretexto"[1]. Y si el cuerpo central del libro nos presenta un espléndido recorrido por los recovecos del máximo Tribunal norteamericano, donde hallamos datos tanto de las materias tratadas por ese cuerpo judicial, cuanto de las vicisitudes y en algunos casos anécdotas personales de sus miembros, por otro lado en la Introducción de ambos autores, así como en el detallado Prólogo de la profesora Casas Baamonde[2], queda de manifiesto que "el protagonista es Don Manuel, aunque con un protagonismo insólito"[3], el de haber transitado el maestro con anterioridad por los lugares y por las obras que los profesores Arufe y Martínez Girón visitan con el libro que comentamos.

Nuestra reflexión, por ello, habrá de ser algo más extensa de lo habitual si quiere abarcar el perfil de Jano de esta obra, y hasta se embarcará en aspectos biográficos del maestro por la senda de ese paralelismo indicado -cuando no expresado- entre los magistrados de la Corte Suprema (en adelante, CS) norteamericana y el propio Alonso Olea, para completar los trazos apuntados por los referidos autores.

Dedicaremos la primera parte del comentario a un análisis del contenido directo o expreso, los libros sobre jueces norteamericanos, y la segunda parte a completar ese esbozo equiparativo

[1] Arufe y Martínez Girón, *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema*, cit., p. 19. Los libros de MAO que sirven de inspiración son: *Los Estados Unidos en sus libros*, Madrid: Ediciones Europa 1967, 183 págs., y *Nuevos libros sobre los Estados Unidos*, Madrid: Ediciones Europa 1970, 211 págs.

[2] Primera discípula de Alonso Olea y primera (y hasta ahora única) presidenta del Tribunal Constitucional.

[3] "Prólogo" de M.E. Casas Baamonde al libro, p. 13.

implícito de la figura de MAO, al objeto de equilibrar ambas partes merced a unas reflexiones críticas sobre la figura del maestro. En lo cual asume este comentario el planteamiento común de los libros norteamericanos sobre jueces, al resaltar tanto los aciertos como los errores de tan altos magistrados, similar al de otros planteamientos más cercanos a nosotros, en concreto los "Medaglioni" o biografías de famosos laboralistas que fueron apareciendo por iniciativa de Umberto Romagnoli en las páginas de la revista *Lavoro e Diritto* de los años noventa del pasado siglo y diez del presente, bajo la estricta consigna de venir desprovistos de "tonos apologéticos conmemorativos"[4]. El motivo de aquellas biografías italianas provenía de la reflexión de Tarello, de que "poco se puede entender del funcionamiento de la organización jurídico-política de una época y de un país si no se conocen sus operadores: entre éstos, principalmente los juristas". Por esta razón, "una historia del derecho debe practicar el género literario de la biografía intelectual"[5].

a) El Libro de los Jueces

Los profesores Martínez Girón y Arufe Valera continúan una senda muy hollada desde hace tiempo, y con notorio éxito, en Gran Bretaña y Estados Unidos, de libros que versan sobre grandes casos legales envueltos en las biografías y autobiografías de quienes los han protagonizado desde el estrado. No hablamos de estudios reservados a los técnicos o entendidos en la materia, pues además de en las bibliotecas universitarias pueden hallarse a la venta en librerías generales para el gran público. Y si muchos de ellos provienen de abogados de éxito, escritos para ese gran público en torno a las más señaladas victorias procesales, en otros casos -como el que nos ocupa- abordan el análisis de la casuística judicial enlazada a la biografía de sus autores, bajo el planteamiento que hemos visto en Italia de la mano de Giovanni Tarello.

Otros rasgos a señalar apuntan a la imparcialidad de los autores en el análisis de los comportamientos y decisiones de esos magistrados, como se advierte especialmente en el último capítulo, sobre los jueces actuales de la Corte Suprema USA, y al rasgo característico de ser una única Sala en donde conviven jueces nombrados por los presidentes de los Estados Unidos, con la frecuente circunstancia de hallarse simultáneamente en ella los designados por un presidente republicano y otro demócrata. En su conjunto suman nueve magistrados, un número que no ha variado desde hace ya muchos años, y a los cuales el ingenio de un colega los vino a sobrenombrar como "los nueve escorpiones en su jaula"[6].

Nos hallamos ante una elaboración brillante pero al mismo tiempo sencilla en su estructura, que parte de la presentación de los diversos períodos del Tribunal Supremo (en adelante, CS, Corte Suprema) que se van sucediendo, a comenzar en el capítulo 1 por el de 1789-1835, y en los cuales veremos desfilar en primer término a los presidentes de la CS y después a los más representativos

[4] Indica L. Nogler, "La 'Politica del Diritto' y los laboralistas italianos. In memoriam de Umberto Romgnoli", §4, por aparecer en la *Revista de Trabajo* del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que "Los once primeros medallones, que debían escribirse de manera 'desprovista de tonos apologético-conmemorativos', debían tratar de: Barassi, Carnelutti, Messina, Redenti, Chiarelli, Sinzheimer, Lotmar, Kahn-Freund, Prosperetti, Riva Sanseverino y Mazzoni. Sólo seis de ellos fueron escritos: por el propio R. (Carnelutti y Redenti), por Ghera (Prosperetti), por Gaeta (Barassi) y por mí mismo (Sinzheimer y Lotmar; el de Messina no me fue encargado y lo escribí con ocasión de una obra similar publicada por Treccani)".

[5] Tarello G.: "Atteggiamenti culturali sulla funzione del giurista-interprete", en Id., Diritto, enunciati, usi, p. 496. Véase también Romagnoli U., "Ricordo di Giovanni Tarello", en Lavoro e diritto, 1987, p. 601 y ss. y p. 605. Citados por Nogler L., "La 'Politica del Diritto' y los laboralistas italianos", cit.

[6] Cfr. *Los libros norteamericanos sobre los jueces de la Corte Suprema,* p. 28. El apelativo vino acuñado nada menos que por el magistrado Oliver Wendell Holmes, como indican Lerner M., *Nine Scorpions in the Bottle: Great Judges and Cases of the Supreme Court,* Nueva York: Arcade Publishing 2017, y Feldman N., *Scorpions: the Battles and Triumphs of FDR's Great Supreme Court Justices,* Nueva York: Twelve Publishers 2011.

del resto de magistrados *simpliciter* en el mismo período, sin perdonar sus posibles apelativos, tan frecuentemente irónicos o sarcásticos. Los apodos acompañan a todos los jueces estudiados en el libro, aunque debe advertirse que no todos ellos son originarios, pues una mayoría vienen introducidos por los profesores Martínez Girón y Arufe Varela como resumen explicativo de la personalidad del estudiado, en base a las biografías norteamericanas existentes sobre cada uno, siguiendo el tono desenfadado de los originales. Se trata, como indican lisa y llanamente los autores, de biografías donde se contienen los mejores y a veces peores "hechos de armas" de los biografiados, sus decisiones más significativas para mejor o para peor. En no pocas ocasiones, el apodo indica un juicio negativo general, como cuando al juez Byron White (1957-1962) le cuelgan en apelativo de "Un excelente futbolista", o al juez Thurgood Marshall (1967-1991) el de "Zampabollos"[7], a pesar de su relevante intervención en dos asuntos laborales en los que llevó a la CS más allá de las propuestas iniciales: el de un caso de discriminación laboral por razón de edad[8], donde expresó la opinión mayoritaria de que una reclamación de daños y perjuicios tuviera un juicio con jurado también en los casos de discriminación laboral, y en otro caso, Meritor Savings Bank vs. Vinson (1986), de una empleada de Banco acosada sexualmente por su vicepresidente, la cual solicitaba no solo la cesación del acoso, sino además una indemnización, donde el juez Marshall expresó su opinión concurrente con, o paralela a, la mayoritaria, en la cual entendió que, por añadidura, la empresa debía eliminar las situaciones discriminatorias en el lugar de trabajo[9]. En otros casos, en fin, el alias que se cuelga al magistrado es tan simple que parece apuntar a una situación real de postergación, como el de "Primera mujer" ("The FWOTSC") adosado a la primera magistrada de la CS, Sandra O'Connor, nombrada en 1981 por el presidente Reagan, y "ninguneada en el entorno de hombres que le rodeaba"[10].

A veces, sin embargo, un apelativo simplista iba acompañado de un contrapunto. Por ejemplo, el de "La notoria R.B.G." como remoquete de la primera mujer judía de la CS, Ruth Bader Ginsburg, en paralelismo con el nombre de un famoso rapero de la época, que se conocía como "El notorio B.I.G.". Esta magistrada, antes catedrática de las Universidades de Rutgers y de Columbia, había dedicado parte de su vida a ejercer como abogada *pro bono* (gratis) en casos de discriminación por razón de sexo, e ingresó en la CS por nominación del presidente Clinton. Gracias a ella los abogados dejaron de aplicar *tout suit* el tope máximo de honorarios establecido por la Ley de Seguridad Social de 1935, del 25 % del importe de la condena favorable al defendido, y pasaron a minutar según el tiempo empleado por el abogado en su preparación, con dicho tope. Y alertó en otros casos sobre problemas que luego se han analizado conforme a aquella opinión, como ha ocurrido en el caso Epic Systems Corp. vs Lewis (2018), donde alertó de los peligros de la cláusula de arbitraje contenida en contratos individuales de trabajo, presuntamente impuesta por el empresario, y se opuso a la opinión mayoritaria, a la que calificó de "terriblemente equivocada". O en el caso Olmstead vs L.C. (1999), esta vez redactando la opinión mayoritaria, que consideró a la enfermedad mental como un supuesto de incapacidad[11].

En otros casos el apelativo refiere a la situación de mayor notoriedad en la carrera del magistrado en cuestión, como sucede con el juez David J. Brewer (1890-1910), apodado "El feliz

[7] En inglés, "Shuffling through Dixie": *Los libros norteamericanos,* p. 146.

[8] Sentencia Lorillard vs. Pons, 1978. Cfr. *Los libros norteamericanos*, pp. 147-148.

[9] En *Los libros norteamericanos*, p. 148.

[10] *Los libros norteamericanos,* pp. 159-160. Comentan los autores que su postergación no ocurría solo en la CS, sino que venía de antes, al punto de que vino repetidamente rechazada por los bufetes privados donde pretendió ingresar. Y ello a pesar de provenir de un entorno opulento como era el de su familia, propietaria de un inmenso rancho de Arizona de 60.000 hectáreas obtenido por su abuelo cuando el territorio aún no era Estado. El origen del apelativo provenía de una carta enviada por ella misma al *New York Times* en 1983, algo después de su nombramiento, donde indicaba que la CS "no estaba formada por nueve hombres, según su información". Después escribiría hasta dos autobiografías: cfr. *Los libros norteamericanos,* p. 160.

[11] Cfr, *Los libros norteamericanos*, pp. 183-184.

ausente" porque no pudo firmar la peor sentencia de su período en la Corte, Plessy vs Ferguson (1896), que proclamó la constitucionalidad de una ley segregacionista de Luisiana que impedía a los negros entrar en los vagones de tren reservados a los blancos[12], ausencia debida a que hubo de acompañar a su hermana enferma durante el debate de esa sentencia.

Hay apelativos, en fin, no muy certeros si lo que buscamos consiste en centrar la figura jurídica del juez, como sucede con el aplicado al juez presidente William H. Taft, "El Constructor", pues el mote no refiere a su labor como brillante jurista en las sentencias, sino como decisor arquitectónico del actual y emblemático palacio donde tiene su sede la CS en Washington, y aun antes, cuando ocupaba la cartera de Ministro de la Guerra, por haber ordenado la construcción del canal de Panamá, que revolucionó las comunicaciones marítimas entre las dos fachadas de los Estados Unidos[13]. En todo caso, el W.H. Taft magistrado de la CS nada tiene que ver con el Robert A. Taft que en 1947 protagonizó la aprobación de la Ley Taft-Hartley, o de Relaciones entre Empresas y Trabajadores, con un significado mayormente contrario a ciertas prácticas sindicales en el convulso panorama conflictivo de la postguerra mundial[14].

Los autores del libro no pretenden trazar la vida y milagros de los diecisiete Jueces-Presidente y los 99 jueces *simpliciter* de la CS a lo largo de su historia, sino que prefieren hacer una selección de los que merecen mayor interés por su historial, que glosan brevemente en el decurso de sus biografías. Si nos atenemos a los apelativos con que adornan a tan selecto número, los libros americanos que comentan Arufe y Martínez Girón muestran predilección por los magistrados calificados como "disidentes", dado su cierto número y prestigio dentro del reducido elenco, desde Oliver Wendell Holmes (1902-1932), "el gran disidente", a John Marshall Harlan II (1955-1971), "el patricio disidente", Hugo Black (1937-1981), "el cuarto mosquetero", Benjamin R. Curtis (1851-1857), "dinero, dinero, dinero", o, en fin, Antonin Scalia (1986-2016), "el disidente solitario".

Hay entre estos personajes de la Judicatura, identificados por el carácter discrepante de sus actuaciones, algunos a los cuales resulta muy difícil centrar en una posición determinada, como ocurre con el juez Hugo Black (1937-1971), "El cuarto mosquetero"[15]. Llamado así por ser el cuarto juez que formaba la línea demócrata dentro de la CS, siendo los otros Brandeis, Stone y Cardozo, había sido nombrado por el presidente F. Roosevelt a pesar de haber militado anteriormente como miembro del Ku Klux Klan, un dato del que Black se defendía alegando que, cuando era abogado modesto en Alabama, tanto los letrados competidores como, en especial, los miembros de los jurados que resolvían en los juicios, pertenecían en su inmensa mayoría a dicha organización secreta. No obstante, su justificación, cuando fue elegido como senador demócrata en el mismo Estado se había opuesto a la legislación federal antilinchamientos. Y todavía cuando fue designado magistrado de la CS por el presidente Roosevelt, continuó con la posición restrictiva, pues respaldó la política presidencial de confinar en campos de concentración durante la Segunda Guerra Mundial a los ciudadanos de origen japonés que vivieran en la costa occidental del país[16]. Pero se convirtió en defensor de la libertad de expresión cuando elaboró una opinión disidente en la sentencia Dennis vs United States (1951), durante el período álgido del McCartismo, respecto a la condena del secretario general del Partido Comunista de ese país y de otros diez miembros del mismo partido por conspiración contra el

[12] *Los libros norteamericanos,* pp. 77-78. Los autores recuerdan la lucha contra tales leyes, y mencionan el caso más famoso, el de la activista negra Rose Parks, detenida por haber ocupado un asiento para blancos en un autobús de la ciudad de Montgomery (Luisiana) tan tarde como en 1955.

[13] *Los libros norteamericanos sobre los jueces de la Corte Suprema,* pp. 74-75.

[14] La vetó el presidente Truman, sin resultado. Prohíbe las huelgas sobre conflictos competenciales, las sin preaviso, políticas y de solidaridad, boicots secundarios, piquetes masivos, cláusulas fuertes de seguridad sindical, y donaciones sindicales para campañas políticas federales.

[15] *Los libros norteamericanos,* pp. 103 ss.

[16] Caso Korematsu vs United States, 1944.

Estado, confirmada por la opinión mayoritaria de la CS, y en donde la opinión disidente del juez Black defendió las libertades de expresión y de prensa en contra de aquélla. De igual modo un año más tarde, en el caso Youngstown Sheet & Tube Co. vs Sawyer (1952), redactó la opinión mayoritaria de la CS determinando que era inconstitucional la incautación gubernativa de las factorías siderúrgicas en previsión de una huelga anunciada, incautación que no contaba con cobertura legal. La guerra de Corea (1950-1953) había generado convulsiones en el país, y el presidente Truman se excedía en sus funciones. Pero el juez Black continuaba al mismo tiempo con sus extravagancias, como relata el libro que comentamos, y, junto a sus fuertes e independientes disidencias en el tribunal, había continuado con alguna que otra originalidad fuera de él, pues ya con 71 años contrajo matrimonio con su secretaria, mucho más joven, "con la que le gustaba jugar al tenis", como apostillan los autores del libro.

Para terminar con los jueces disidentes, el juez Benjamin R. Curtis mantuvo una constante fricción con el presidente del tribunal, Taney, explicitada en diversas ocasiones, de las que los autores del libro destacan su choque en el caso Dred Scott vs Sanford (1857), en donde el juez presidente redactó la opinión mayoritaria que confirmaba la privación de ciudadanía a todos los negros del país, fueran esclavos o no, y retiró al Congreso la facultad de dictar leyes prohibiendo la esclavitud, una sentencia que influyó sobremanera en la declaración de la Guerra Civil, o de secesión, norteamericana[17]. Frente a la sentencia de la mayoría, afirmando que la Constitución excluía de la condición de ciudadano a todo negro (!), fuera libre o esclavo, el juez Curtis presentó una opinión discrepante en la cual entendía que toda persona libre, nacida en el territorio de un Estado de la Unión, era también ciudadano de la Unión. Tras otros choques serios con el presidente de la CS y la opinión mayoritaria, Curtis abandonó la Corte con el superfluo argumento de que en ella se ganaba poco dinero, y en efecto, se convirtió en el abogado de mayor renombre y mayores ingresos del país, hasta el punto de que cuando el Senado quiso destituir mediante *impeachment* al presidente Johnson, éste acudió a Curtis, quien lo defendió con una estrategia procesalista: si el órgano político, el Senado, se erigía en tribunal de otro órgano político, la Jefatura del Estado, debía hacerlo conforme a las reglas y los modos de un tribunal. Y ganó el envite.

Son ejemplos biográficos del rico elenco de magistrados analizados en sus vidas y sentencias por los profesores Arufe y Martínez Girón. La búsqueda de unos y otros viene facilitada por un cuidadoso índice final de casos, otro onomástico, y uno más tópico o analítico, para terminar con un índice de libros biográficos.

Si debiéramos elegir entre las muchas partes de este libro, como laboralista elegiríamos las trilogías de sentencias dedicadas al Derecho del Trabajo. Se trata de dos colecciones de tres sentencias cada una en torno a materias determinantes de nuestra disciplina y que se denominan con ese carácter de trilogías:

a) Por su mayor antigüedad en el tiempo comenzaremos con las sentencias que configuran la trilogía de la Seguridad Social, en las cuales la CS dilucidaba nada menos que la constitucionalidad de la Ley de Seguridad Social de 1935 poco tiempo después de haberse promulgado, pues las tres vinieron promulgadas en 1937: se trataba de las sentencias sobre los casos Carmichael vs Southern Coal & Co.; Steward Machine Co. vs Davis, y Helvering vs Davis, y en ellas venía impugnada la constitucionalidad de la Ley en cuatro de sus once títulos, en concreto los referidos al aspecto económico del aseguramiento, pues estaba en duda la propia exacción de fondos federales para la cobertura de necesidades sociales: para la opinión mayoritaria, con ponencias del juez Cardozo, el artículo 1 de la Constitución Federal de 1787 autorizaba al Congreso para la exacción de tributos en orden a salvaguardar el bienestar general; en cambio el

[17] *Los libros norteamericanos,* pp. 56 ss.

juez McReynolds presentó una opinión discrepante en la cual calificaba a la opinión mayoritaria como "nube de palabras o desfile ostentoso de estadísticas irrelevantes" que repugnaban a la Décima Enmienda.

Llama la atención la estridencia del enfrentamiento entre los jueces de la CS por una cuestión tan asentada en el ideario continental europeo como es la Seguridad Social, cual es la cobertura de las necesidades sociales de los ciudadanos trabajadores y en general de la ciudadanía. Y aun cuando aquél áspero debate surgió con años de antelación a la Guerra Mundial que motivó las alegaciones de Lord Beveridge y el nacimiento del Sistema de Seguridad Social que conocemos hoy en nuestro continente, Estados Unidos sufría en aquellos años previos a la guerra quizá más que el continente europeo por las secuelas del crack de 1929. Probablemente a causa de tan áspero debate judicial se truncó una evolución similar a la europea, y el Sistema norteamericano ha quedado resumido finalmente en un núcleo básico de Seguridad Social asistencial, circundado por una miríada de fondos privados de pensiones.

b) La denominada trilogía del acero hace referencia a tres casos resueltos por la CS en 1960 y referidos a sendos conflictos entre el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos y tres empresas de la siderurgia, American Manufacturing Co. en la primera, Warrior & Gulf Navigation en la segunda, y Enterprise Wheel & Car Corp. en la tercera. Las tres sentencias tuvieron al juez Goldberg como ponente, pese a que solo duró tres años en el Tribunal, pues aceptó el puesto de embajador de su país en Naciones Unidas que le ofreció el presidente del Gobierno para colocar a un amigo suyo en el puesto vacante de la CS[18].

En esas sentencias el objeto material consistía en dilucidar la exigibilidad de las cláusulas de arbitraje establecidas en los convenios colectivos, pues ocurría que, si bien los empresarios rehuían el sometimiento a los tribunales por la larga duración de los pleitos y por la tendencial simpatía de los jurados populares hacia los trabajadores, que acababa en duras condenas a la contraparte, de modo que el grueso de los conflictos individuales se sustrajo a la competencia jurisdiccional para venir resueltos por árbitros privados gracias a las cláusulas convencionales de arbitraje, después obviaban la exigibilidad de los laudos con diversos subterfugios, como también hacían los sindicatos. Es aquí el único punto del libro donde detectamos cierta animosidad de los autores en los juicios que desfilan por sus páginas, si bien apenas ligeramente expresados. Y seguramente tienen razón, pues sabemos cómo los empresarios pueden controlar el contenido de los convenios colectivos de empresa para suavizar sus obligaciones, quizá prolongando el arbitraje o considerándolo fuera del ámbito lícito. La CS determinó en la trilogía un ámbito amplio, incluso una presunción de arbitrabilidad, como señaló en la segunda sentencia de la trilogía, y se ha visto a ésta como trascendental a la hora de dotar al arbitraje de su fuerza presente[19], habiendo aceptado los tribunales la "judicial restraint" establecida en aquellas sentencias. Más de sesenta años después de aquella trilogía, el sistema de arbitraje norteamericano como parte final de un procedimiento de quejas (grievance procedure) es el más poderoso del mundo[20], y no viene discutido sino defendido por los sindicatos, aunque

[18] *Los libros norteamericanos sobre los jueces de la Corte Suprema,* p. 135.

[19] Por ejemplo, Gregory D.L., Zitelli M.K. y Papadopoulos C.E., "The Fiftieth Anniversary of the Steelworkers Trilogy: Some Reflections on Judicial Review of Labor-Arbitration Decisions - Will Gold Turn to Rust?", *Catholic University Law Rev*iew 60 (2011), pp. 47-48.

[20] Actualmente semejante sistema institucionalizado arroja cifras enormes para los ojos europeos: solo la American Arbitration Association (AAA) ha resuelto entre los meses de enero a octubre de 2023 la cifra de 434.889 casos, y desde su fundación en 1926, 7.837.000 (cifras ofrecidas por su página web oficial).

seguramente quepa arrojar alguna sombra de duda sobre el impacto en los casos individuales, comparado con las garantías del sistema judicial[21].

Pero volvamos al libro que nos ocupa. Se trata, por todo lo visto, de un libro sobre hechos y protagonistas dentro del breve recinto del máximo órgano judicial de ese poderoso país, una Corte que ha fascinado a ambos autores del libro como antes había hecho con MAO[22], y cuyo discurrir es todo menos suave, a la vista de los choques explicitados en el análisis de Arufe Varela y Martínez Girón. Porque, como ya Alonso Olea y ahora ellos mismos se cuidan de especificar, la CS norteamericana no es un Tribunal Supremo al uso europeo, sino que asume enérgicamente su rol como actor político en la separación estatal de poderes y marca su opinión de forma rotunda frente a los otros dos actores[23]. En lo cual quizá tenga algo que ver el hecho de que presente sus sentencias como resoluciones de la entera Corte Suprema, sin salas que puedan fragmentar su autoridad y, por supuesto, sin ningún Tribunal Constitucional por encima de él con el que entrar en fricciones, porque es ella misma quien actúa en veste de tal órgano, siendo el máximo órgano judicial del país.

No son las trilogías acabadas de referir las únicas sentencias sobre temas laborales emanadas de la CS, obviamente. En el índice tópico -o analítico- del libro aparece una larga serie de sentencias bajo el término "Trabajo", y dentro de él descuellan las numerosas decisiones referidas a Sindicatos, en total diecisiete seleccionadas, el bloque más numeroso del conjunto, aunque hemos de tener en cuenta que las referidas fuera de este bloque a Discriminación en sus diversas ramas superan esa cifra, siendo también importante la entrada de Feminismo.

b) Parte II. Título, Prólogo e Introducción: el necesario sombreado de un perfil

Aunque sin abandonar el estilo directo y brillante que hemos visto en sus comentarios a los jueces de la CS, los autores del libro aquí analizado -igual que la profesora Casas Baamonde en el Prólogo al mismo- se deshacen ahora en elogios hacia la figura del gran maestro español del Derecho del Trabajo durante las décadas 1950 a 2010, Manuel Alonso Olea, MAO, como pionero en estos estudios, hasta el punto de que incluso en el título de la obra deslizan el subtítulo de "Por la senda de los Estados Unidos en sus libros", en directa referencia a las publicaciones del maestro con esa denominación.

Claro que no se quedan en indicar la precedencia sobre el tema sino que van más allá: centrándose en la posición de Juez Presidente del Tribunal Central de Trabajo, como lo fue Alonso Olea, la ausencia de biografías sobre dicha faceta vital y profesional del mismo -afirma Casas Baamonde- crea un vacío que no pueden colmar las biografías sobre su faceta docente, de modo que se agradece que los dos autores hayan pretendido colmar el hueco trayendo a colación los testimonios de cómo se comportaba don Manuel en el ejercicio del cargo, por ejemplo con las famosas reuniones de debate o

[21] La reticencias corporativas de alguna Corte federal parecen haber disminuido tras la sentencia Michigan Family Resources Inc. III (2006), como indican los autores citados en nota 21, *ibidem,* en su apartado 2, titulado expresivamente "From Maverick Activism to a Model of (Relative) Judicial Restraint: The Sixth Circuit and the Saga of the Michigan Family Resources Decisions", pp. 55 ss. Arufe y Martínez Girón dedican también alguna crítica a los laudos mediocres.

[22] Sobre la "extraordinaria admiración" de MAO por la CS, Arufe y Martínez Girón, "Introducción" cit., p. 20.

[23] Así, Arufe y Martínez Girón, "Introducción" cit, pág. 21 en nota 13, citando la aclaración de MAO de que con sus dos estudios sobre el Tribunal Supremo de Estados Unidos contemplaba a los tres poderes *políticos* en aquel país, y asumía la visión de S. Krislov sobre dicho Tribunal como "un poder operante en la estructura política y social norteamericana, ligado a, pero distinto de, el poder tradicional del juez y de sus colegas, pues en Estados Unidos el Tribunal Supremo es un poder con él hay que contar a la hora de la ordenación y de la decisión en cuanto a grandes problemas nacionales".

"plenillos" con los demás magistrados, y en seguida la misma prologuista acude al paralelismo con "el famosísimo juez Marshall, quien buscaba crear acuerdos con los otros jueces que componían la Corte Suprema de los Estados Unidos"[24]. En síntesis, tanto el Prólogo como la Introducción, y la referencia a los libros de MAO sobre Estados Unidos en el título, se deslizan por la senda hagiográfica tan distinta a la seguida por los mismos autores en el cuerpo central del libro, y contrastan también con el esfuerzo italiano de los "medallones" analíticos de grandes laboralistas, como se dijo antes, por lo que se requiere ahora de un esfuerzo crítico que complete las alabanzas para lograr un cierto equilibrio. Y ello, porque de quedarnos con solo los comentarios elogiosos aparecerían grandes interrogantes sin contestar sobre la biografía de MAO, tanto referidos a sus primeros años, casi desconocidos, cuanto a su declive final, pues el maestro lamentaría entre sus allegados el olvido en que había caído para los nombramientos como magistrado del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional mientras que otros colegas de claustro en la Universidad Complutense de Madrid habían alcanzado tal honor con cierta facilidad. Y marginaría la debida distancia entre la Corte Suprema norteamericana, auténtico Tribunal Constitucional de ese país, con el Tribunal Central del Trabajo del que MAO fue único presidente durante toda su existencia.

Comencemos por los indudables puntos de conexión entre ambas realidades: la historia del MAO laboralista comienza tardíamente como una reacción crítica al enorme reconocimiento que durante sus dos estancias en Estados Unidos[25] había observado entre el público universitario e intelectual a la obra de dos importantes autores alemanes de la Escuela de Francfort o del marxismo democrático, Herbert Marcuse y Erich Fromm[26]. El MAO inquieto de sus primeros y desconocidos años como licenciado en Derecho, devorador ávido de variadas lecturas de las cuales hacía cientos de recensiones, volcado especialmente en estudios procesales y admirador del procesalista Jaime Guasp, había ganado las oposiciones a letrado del Consejo de Estado y del Instituto Nacional de Previsión. Y al llegar a la Universidad de Columbia se centrará en una tesis doctoral sobre los sindicatos norteamericanos desde la perspectiva de sujetos políticos, a los que las leyes habían configurado en su perfil, siendo desde esta perspectiva jurídica modeladora desde donde MAO acometerá su análisis[27].

[24] Casas Baamonde M.E., "Prólogo" a *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos,* cit., pp. 14-15.

[25] Tanto en la Universidad de Columbia (Nueva York) entre 1951 y 1952, como especialmente en la realizada en la Universidad de California en Berkeley entre los años 1961 y 1962.

[26] Sobre ambos puede verse recientemente Rodríguez Benítez A., "Erich Fromm y Herbert Marcuse: Disidencia, Sicoanálisis, y Convergencia en la Utopía", *Dialektika* 2-5 (2020), pp. 23 ss. Marcuse se había trasladado a EEUU en 1934, perseguido en Alemania por su ascendencia judía y sus tendencias marxistas, se afinca en la Universidad de Columbia, Nueva York, y en la Universidad de California en San Diego participará activamente en los debates políticos de las décadas 1950 y 1960. Sus obras más conocidas son de 1954 ("El hombre unidimensional") y 1955 ("Eros y Civilización"). Nacido en 1924, MAO llega a la Universidad de Columbia con 27-28 años, y a Berkeley con 37-38 años.

[27] Así lo indica en MAO, "La configuración de los sindicatos norteamericanos", *Revista de Estudios Políticos* 70 (1953), pp. 107 y 108. En concreto las leyes que analiza serán la National Labor Relations Act de 1935 y la Taft-Hartley Act de 1947 (la Landrum-Griffin de 1959 sería analizada posteriormente). Sobre el tema político del sindicalismo, ahora directamente y no desde la perspectiva jurídica, incidirá más tarde con artículos titulados "Las ideologías del sindicalismo", *Revista de Estudios Políticos* 82 (1955), pp. 19-60; "Perspectivas actuales del sindicalismo norteamericano", *Anales de la Universidad Hispalense* 2 (1960), pp. 25-39; "Perspectivas de la Organización Sindical del Trabajo", *Estudios Sindicales y Cooperativos* 10-11 (1969), pp. 7-19. Y girará la vista hacia el nuevo sindicalismo libre surgido en España con la democracia en sus "Consideraciones sobre la reforma del sindicalismo español", *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* 54 (1977), pp. 23-255. La visión sobre un segmento del sindicalismo sustituye a estos análisis sindicales globales a partir de los años ochenta, con "La regulación actual del derecho de huelga", *REDT* 7 (1981), pp. 277-304; "Los pactos de seguridad sindical: algunas decisiones recientes", *Revista de Trabajo* 65 (1982), pp. 9-24; con el mismo título de "Los pactos de seguridad sindical: algunas decisiones recientes", en *REDT* 12 (1982), pp. 565-596; y "Los pactos de seguridad sindical", *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* 59 (1982), pp. 257-316. Sus últimos estudios sobre el sindicalismo tienen ya un carácter netamente jurídico: "Panorama general de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*", Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* n. extra 7, 1985 (Ejemplar dedicado a: Seminario

Aquí aprende y aplica el autor su estilo casuístico, pues va analizando la evolución de la legislación y jurisprudencia sobre el sindicalismo, primero en el Reino Unido y después en Estados Unidos, con las fases ya conocidas de conspiración criminal, liberalización, reacciones empresariales -labor injunctions en las *equity courts* aplicados a las huelgas, leyes antitrusts contra los sindicatos-, y la Clayton Act de 1914 denunciando que el trabajo no es una mercancía, hasta que el Tribunal Supremo del país le aplica una interpretación restrictiva que le priva de casi todo su valor, aun cuando cambiará cuando por aplicación de otra ley, la Norris-Laguardia de 1932, pase a refrenar de nuevo la aplicación extensiva de los interdictos. El estilo de MAO en el análisis es terso y claro, y su estudio de los numerosos casos judiciales con los cuales destaca el imperio de los jueces, irrebatible[28]. En el aire flota la impresión de que el maestro había quedado sin respuesta ante el poderío sindical, pero había respirado aliviado al advertir cómo la ley y el control judicial podían controlarlo. Algo antes, Giugni y Mancini habían viajado a Estados Unidos y habían recibido asimismo una impresión que marcaría sus vidas[29].

Será durante su estancia en Berkeley diez años más tarde, ya como catedrático de la Universidad de Sevilla, cuando asista al entusiasmo multitudinario de los campuses norteamericanos por Marcuse y, en menor medida, por Fromm. En Berkeley, y en concreto en el vetusto edificio del Industrial Relations Institute de la Telegraph Avenue, MAO hallará una cálida acogida de sus profesores, probablemente liderados ya por George Strauss[30], y tendrá ocasión de asistir de lleno a los debates sociales del momento, que anticipaban la entrada en la guerra de Vietnam.

Tras su vuelta a España tardará muy poco en llegar a catedrático de la Universidad Complutense, en 1965, y Director General de la Jurisdicción del Trabajo, que regía las Magistraturas de Trabajo con las que el régimen del general Franco había sustituido a los tribunales industriales y jurados mixtos por Decreto de 1938. Como indica Lo Cascio, las Magistraturas de Trabajo constituyeron una jurisdicción especial que tuvo una importante función política[31].

Las nuevas Magistraturas vinieron cubiertas con jueces, abogados y notarios, y sus decisiones fueron en los primeros tiempos recurribles ante la Sala Social del Tribunal Supremo, hasta que la Ley Orgánica de Magistraturas de Trabajo de 1940 sustituyó aquel recurso civil por la competencia de un Tribunal Central de Trabajo adscrito al Ministerio de Trabajo, encabezado por el Director General de

sobre El proyecto de ley orgánica de libertad sindical), pp. 17-36; "Sobre la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Libertad Sindical", *REDT* 22 (1985), pp. 259-272; "Sobre el aviso de huelga en huelga sectorial", *REDT* 24 (1985), pp. 589-594. Y vuelve sobre los temas sindicales con motivo del proyecto fallido de ley de huelga: "Sobre el aviso de huelga en huelga sectorial", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense,* n. extra 17, 1993 (Ejemplar dedicado a: El derecho de huelga: seminario Hispano-Alemán), pp. 15-18; "Sobre la regulación de la huelga", *Razón y fe*, tomo 227, n. 1133, 1993, pp. 309-316; "Huelga y mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad: El estado de la cuestión", REDT 58 (1993), pp. 201-210; "Sobre el caducado Proyecto de Ley de Huelga" *REDT* 59 (1993), pp. 337-356; "A propósito del proyecto caducado de la Ley de Huelga", Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, n. 70 (1993), pp. 413-448; y "La negociación colectiva y la mejora de las condiciones de trabajo", *REDT* n. 63 (1994), págs. 137-150. A partir de ahí, y hasta su fallecimiento en 2003, se olvida del sindicalismo y dedica sus estudios principalmente a Seguridad Social y a temas muy diversos, como la mujer y la vejez.

[28] Por ejemplo, la aplicación judicial "restó toda la virtualidad práctica a la Ley Clayton": MAO, "La configuración de los sindicatos norteamericanos", p. 137.

[29] Viaje de estudios en 1951-1952. "Gino - scrive Umberto Romagnoli - tornerà dagli States diverso da quel che era": Cazzola G., "In ricordo di Gino Giugni", *Lavoro Diritti, Europa,* 12 de diciembre de 2019.

[30] Vid. Callus R. y Lansbury R., "George Strauss (1923-2020)", *Labour and Industry* vol. 30-4 (2020), pp. 433-434.

[31] Lo Cascio D., "Las magistraturas de trabajo, una jurisprudencia especial", en VV.AA. (Fernández Rodríguez M. y Martínez Peñas L., coords.), *Reflexiones sobre jurisdicciones especiales,* Valladolid: Asociación Veritas 2016, ISBN 978-84-608-9721-7, pág. 607.

Jurisdicción del Trabajo, y más tarde, en 1966, por un presidente *ad hoc*[32], probablemente con idea de maquillar la ideología del cargo, en el intento del denominado "segundo franquismo" de suavizar su presencia en un mundo de los años sesenta que solo toleraba a las dictaduras si venían maquilladas[33].

Se trataba de un cargo político del régimen, y se buscó alguien con vocación política. Alonso Olea ocuparía el cargo de Director General, y desde ese mismo cargo, en 1967, vendría designado como Presidente del Tribunal Central de Trabajo, por Decreto del Consejo de Ministros[34].

La carrera política de MAO no estuvo exenta de elegancia. Desde el principio dedicó sus esfuerzos a aplicar la legislación entonces vigente de la manera más escrupulosa posible, sin resabios caciquiles de arbitrariedad, y las sentencias del Tribunal Central de Trabajo se caracterizaron por el detallismo en la observancia de la ley y de la jurisprudencia emanada por el régimen, sin atisbo de exceso alguno. Sus "plenillos" en el Tribunal eran recordados, incluso por magistrados de carrera que formaron parte del mismo, como ejemplo de aplicación estricta y escrupulosa de la normativa vigente; claro está, de una normativa no debatida sino dictada.

Alonso Olea era un hombre culto y, además inteligente. Pero su formación procedía de las décadas duras del régimen franquista, y había vivido además en Estados Unidos la aplicación de las condenas a los comunistas por el Maccartismo y la guerra fría de los años cincuenta, así como los errores del sindicalismo norteamericano en las oscuras relaciones del poderoso sindicato de transportistas con la mafia, con la prisión de su líder Jimmi Hoffa incluida, durante los años cincuenta y sesenta[35]. Cuando en su estancia en Berkeley sufre el choque con las teorías de Marcuse y Fromm su reacción no parece de repulsa, sino de alarma ante el sindicalismo libre, y la expresará indirectamente, desde la norma jurídica y la jurisprudencia.

En la misma época o incluso antes, enormes juristas de Alemania e Italia prestarían sus servicios a los totalitarismos con plena entrega, y llegarían incluso a participar en la elaboración de las leyes laborales más significativas de sus regímenes, como por ejemplo Barassi y Messina en Italia, o, en Alemania, Hueck, Nipperdey y Siebert, este último "verdadero campeón del período nacionalsocialista", en palabras de Nogler[36]. Aún hoy los italianos comprometidos con el fascismo continúan reconocidos como grandes juristas, incluso por obra del profesor Romagnoli, que en sus medallones de juristas magníficos incluyó a Barassi en primer término, con independencia de que luego, en el contenido del medallón, figurara una dura crítica a su vertiente política. No así ha ocurrido con los mejores juristas nazis alemanes, cuyas opiniones anticuadas se han perdido hace tiempo.

No fue la integración en el Ministerio de Trabajo como presidente del TCT su única colaboración con el franquismo, el cual lo utilizó plenamente en varios aspectos de política internacional, dada la carencia de buenos técnicos con conocimiento de idiomas entre sus filas.

[32] Ley 33/1966, Orgánica de Magistraturas de Trabajo: el Presidente TCT se nombra, dice su art. 9, entre abogados, catedráticos y jueces de prestigio. Art. 11. Los servicios prestados como presidentes se imputarían a sus carreras de origen.

[33] Más claro aún era el ejemplo del Tribunal de Orden Público, creado en 1963 para juzgar los delitos políticos contra la dictadura en sustitución de los tribunales militares, tras el fusilamiento de Julián Grimau.

[34] Decreto 61/1967. Cfr. Maciá Arroyo P.M., "Las Magistraturas de Trabajo de 1938 y la ley 1912 de Tribunales Industriales y Jurados Mixtos", Universidad Miguel Hernández 2022, en internet.

[35] Aun antes, la corrupción mafiosa en el sindicato de estibadores de Nueva York había venido denunciada en magníficos films de enorme resonancia, como el de "La ley del silencio" (On the waterfront), de Elia Kazan, 1954.

[36] Cfr. Nogler L., "La 'Politica del Diritto' y los laboralistas italianos. In memoriam de U. Romagnoli", por aparecer en *Revista de Trabajo* del MTAS.

Y aquí ha de confesar quien esto escribe que su destino se entrecruzó con el de MAO en varias ocasiones. En primer término, porque quien habla frecuentó también Berkeley años después de que lo hiciera el maestro, cuando todavía campeaba sobre la entrada principal del campus universitario, frente al café Roma, una leyenda con un texto beligerante, "La Unión Soviética nos teme: tenemos más Premios Nobel que ella". Y disfrutó del excelente trato que el claustro del Instituto de Relaciones Industriales otorgaba a los profesores visitantes, que en el tiempo de su estancia contó también con los profesores Luigi Mariucci (Bolonia), Ron Callus (Sidney) y otros alemanes y franceses[37].

Tras su estancia norteamericana, la actividad frecuente encomendada a MAO consistió en representar al régimen en los foros internacionales del más alto nivel. El maestro no solo dominaba varios idiomas, sino que además tenía ingenio y humor, y utilizaba como nadie los pasillos para convencer y entretener a quienes era preciso abordar antes o después de una reunión importante donde podría debatirse una de tantas condenas contra la dictadura. En la Asamblea General de Naciones Unidas participó numerosas veces como representante de España, y perteneció a la comisión de Desarrollo Social en tres períodos. De igual modo acudió anualmente a la Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo en Ginebra durante un período considerable, en el que, dado el carácter tripartito de dicha asamblea, se presentaba flanqueado por un representante de la sección de trabajadores del Sindicato Vertical, Noel Zapico, y otro de la sección empleadora del mismo Sindicato Vertical, José Utrera Molina, otrora gobernador civil de Sevilla. Pues bien: en 1972 quien esto escribe se hallaba en Munich en estancia de postgrado, junto con el profesor Fermín Rodríguez Sañudo, y decidimos acercarnos a Ginebra para asistir a la Conferencia de aquel año. Y allí estaba Alonso Olea, a quien pudimos ver por los pasillos en funciones de embajador. Eran tiempos difíciles porque las noticias procedentes de España nos hablaban de grandes convulsiones relacionadas con la crisis económica mundial y con la actividad terrorista de ETA -que al año siguiente asesinaría a Carrero Blanco-, y las peticiones de condena al régimen franquista se multiplicaban. Y allí, en la tranquilidad de los pasillos de la OIT, MAO argumentaba y trataba de convencer en varios idiomas a tirios y troyanos para que desistieran de condenar al régimen del general Franco.

Quizá merezca la pena saber al hilo de estas intervenciones hasta qué punto MAO podía desplegar su ironía y sentido del humor con facilidad. Aun cuando no era buen orador -y su esposa Angelines comentaba el insomnio y los nervios del maestro las noches antes de sus deposiciones ante los tribunales cuando había ejercido de abogado-, sabía hallar el lado cómico de las situaciones, como acreditó numerosas veces, de las que veremos al menos dos: una de ellas, en torno a las fluctuaciones de la normativa de contratos temporales, cuyos coletazos nos han llegado hasta muy recientemente con la profunda modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Fue invitado a dictar una conferencia sobre el tema en un colegio mayor de Segovia, y el título que se le ocurrió para el evento fue como sigue: "Contratos por tiempo indefinido y contratos temporales. La situación hoy, día 26 de febrero de 1993, a las 19:30 horas"[38]. Mayor enjundia y quizá pitorreo desplegó con ocasión del proyecto nonnato de ley de huelga de 1992, abortado a falta de la reunión aprobatoria del Congreso, cuando el presidente Felipe González disolvió las Cortes y convocó nuevas elecciones, siendo así que ya se había publicado algún libro colectivo con el título de "La nueva Ley de Huelga". MAO señalaba triunfal a los incautos y les reconvenía sonriente porque, como decía, había que esperar hasta que la ley estuviera publicada en el Boletín Oficial para ponerse manos a la obra con ella.

[37] Y que incluyó, como dato humorístico de su hospitalidad, un almuerzo de bienvenida en la pizzería de al lado, donde el director de entonces nos invitó a pastas variadas, a expensas claro es del bolsillo de cada uno. Las reuniones del departamento se hacían a la hora del almuerzo, con debates simultáneos al consumo por cada uno de los bocadillos contenidos en su respectiva caja de zapatos.

[38] Conferencia en el Colegio Mayor Domingo de Soto, Segovia, febrero de 1993, citada en MAO, "A propósito del Proyecto caducado de la Ley de Huelga", p. 414.

En otra variante de su actividad por el régimen autoritario, la del ejercicio de la docencia, practicó el noble arte de la represión, y aquí también quien esto escribe puede aportar información de primera mano. En 1973 la situación política en el país había llegado al máximo de intranquilidad, pues desde diversos frentes el régimen se veía acosado, unas veces por terroristas de ETA -que ese mismo año asesinarían al vicepresidente del Gobierno, Carrero Banco, como ya se indicó supra-, otras por el robustecimiento de las actividades contra la Dictadura de sindicatos y partidos políticos en la clandestinidad. Ocurrió que Carlos García Valdés, uno de los jóvenes profesores no numerarios -los sufridos PNNs- de la Universidad Complutense, ejercía también como abogado, y en defensa de un cliente discrepó del Tribunal de Orden Público, que le amonestó por desacato. La Complutense lo expulsó de sus aulas sin más trámite, y los demás PNNs acordamos una huelga de solidaridad por quien, años más tarde, sería primer Director General de Prisiones en la Democracia. En el caso de quien escribe, la huelga consistió en una hora de clase, que vendría sancionada con la expulsión de la Universidad por el maestro. Pero no todo puede cargarse a su mochila. Al día siguiente de esa primera huelga, correspondía abstenerse de impartir su clase a otra persona del Departamento, quien nos rogó a todos que la acompañáramos para anticipar al maestro la noticia, cosa que hicimos. Y allí, en el gran despacho de MAO como presidente del TCT, le expusimos las razones de la huelga. Claro que las tácticas y maniobras en aquel tiempo eran infinitas, y en realidad fue quien esto escribe el que expuso los argumentos, mientras que la persona que turnaba la huelga guardaba compungido silencio detrás de los demás. Al cabo, el maestro nos despidió malhumorado, aunque reservó una comprensiva sonrisa para quien se despedía cabizbajo el último, camino de su presunto calvario. Al cabo de pocos días, el maestro llamó a quien escribe, en solitario, a su despacho, y le comunicó la expulsión de la Universidad de forma oblicua: como responsable de la huelga, no debería aparecer más por el Departamento, y ni al año siguiente, ni en los demás, sería admitido en él.

Fueron dos años de quien esto escribe que transcurrieron en algo llamado Colegio Universitario de Huelva, en los terrenos del polo químico de la ciudad sureña, entre fumarolas de humo pestífero y mosquitos al atardecer, como profesor de la asignatura Introducción al Derecho, con obligación de residir en aquel lugar inhóspito. A fines de 1975 el Dictador enfermó gravemente, y el maestro citó a este comentarista nuevamente a su despacho del Tribunal Central: se aproximaban exámenes para puestos de cátedra en Derecho del Trabajo donde su escuela de profesores competía con otras, y su único candidato preparado era quien escribe. Estimaba que era suficiente la sanción impuesta, por lo que ofrecía su apoyo si le aseguraba que no tomaría represalias en el futuro. Y el extraño acuerdo funcionó.

No es seguro que MAO hubiera perdonado espontáneamente, sino más bien lo contrario, lo hizo impulsado por la deriva de los acontecimientos. Aquel año de 1975 la oposición al régimen había llegado a sus máximas cotas de manifestaciones, huelgas y violencia, y el régimen había contestado de manera asimismo violenta. Primero había acordado en Consejo de Ministros el fusilamiento del anarquista Puig Antich, y más tarde, otro Consejo de Ministros había decretado el fusilamiento de cinco miembros del FRAP y de ETA[39]. Las ejecuciones fueron realizadas en Barcelona y Burgos por pelotones de voluntarios de la Guardia Civil, principal cuerpo policial afectado por los atentados, y estremecieron a la opinión pública europea[40]. El dictador, además, estaba senil, decrépito, y su fin natural llegaba con rapidez a ojos vista, como así ocurriría aquel 20 de noviembre. Por otro lado, quien escribe había sido elegido como vicepresidente del Partido Socialista Popular en la clandestinidad, un grupo liderado por otro profesor expulsado de la Universidad Complutense por el régimen, Tierno Galván.

[39] Acuerdos de Consejos de Ministros de 2 de marzo de 1974 y 27 de setiembre de 1975.

[40] Los últimos provocaron manifestaciones en toda Europa, y la embajada en Lisboa fue incendiada.

Quedaba un último y poderoso argumento para obviar la crítica, hasta aquí seguida, de la pertenencia del maestro al "glorioso Movimiento Nacional", y paso ahora a describirlo. De entre sus escritos filosóficos, o no jurídicos, había algunos de filiación hegeliana, que se resumían en un libro titulado *La alienación. Historia de una palabra*[41]. Pues el concepto "alienación" había logrado un enorme éxito de culto en aquel momento, como MAO indicaba expresamente en la primera línea de su estudio[42]. Y como repitieron los comentaristas de su libro, el análisis efectuado por el maestro mostraba una exquisita objetividad incluso allí donde podía esperarse un análisis político respecto a los filósofos que habían utilizado el vocablo como arma de combate en la lucha política, como era el caso de Karl Marx.

La objetividad debe admitirse en el libro y sus artículos complementarios, porque, cuando aquél aparece, posiblemente el maestro había perdido interés en la figura de Marx y se había dejado llevar por la moda intelectual del momento, aquellas variaciones introducidas por la Escuela de Francfort y en especial por Marcuse y Fromm que tanta sorpresa le habían producido. Más aún, parece haber existido una cierta evolución en los propósitos de MAO desde que comienza a explorar el concepto en 1971 hasta que publica el libro en 1974. Al menos hay una cierta distancia entre cuanto promete en aquel discurso primigenio en la Academia de Ciencias Morales y Políticas y lo que finalmente plasma en la obra principal. Pues en efecto, si bien el discurso académico trazaba un arco de nada menos que treinta variaciones del concepto, a los que acompañaba con sus autores y sus libros, y que no agotaban los significados del término ni mucho menos el elenco de tratadistas[43], el libro central vendrá dedicado en cambio a los pocos autores que realmente le interesaban, cada uno

[41] El origen del libro y de otros escritos se sitúa en los cursos de doctorado que impartió en la Universidad Complutense durante los cursos 1971-1972 y 1972-1973 con el título de "Aspectos sociales y jurídicos de la alienación", que vinieron acompañados de dos largos artículos de revista con un título más corto, "Sobre la alienación", en la *Revista de Estudios Políticos* 179 (1971), pp. 5-44, y en la 181 (1972), pp. 51-104. En 1973 publica su conferencia de ingreso en la Academia de Ciencias Morales y Políticas, con el título "Alienación. Historia de una palabra", Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Madrid 1973, donde restringe el análisis a la doctrina de Hegel como iniciador de la corriente, y a continuación publica un libro con el mismo título en el Centro de Estudios Políticos, Madrid 1974. ISBN 9788425918025, con 409 págs., donde aborda el estudio del concepto en los filósofos más relevantes, incluido Marx. Ya avanzada la democracia en España, publica una versión corregida por él mismo en México (UNAM 1988), y de aquí se toma el texto que aparece recientemente, con ese mismo título, publicado por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid 2019, con Presentación de Ricardo Alonso García, e Introducción de Alfredo Montoya Melgar.

[42] "La expresión *alienación* aparece hoy doquiera", decía en la primera línea de su discurso de ingreso en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, citado en la nota anterior.

[43] MAO, "Alienación. Historia de una palabra", discurso en la Real Academia citada, pp. 9 a 16. Es dudoso que el discurso real hubiera desgranado ni siquiera la larga lista de autores, por lo tedioso del propósito, pero en la publicación del mismo aparecen acompañados de respectivas notas al pie, en donde no solo se alude al autor principal de la variante terminológica, sino a otros autores más. Había descubierto una veta anglosajona de eruditos dedicados a hacer el mismo balance, a los que cita en la nota 31 de dicho discurso en su versión escrita, y no me resisto a citarlos en esbozo: Schacht, *Alienation,* 1970*;* Marcson (ed.), *Automation, Alienation and Anomie,* 1970; Seeman, *L'Etude de l'aliénation dans la société de masse,* 1967; Nisbet, *The Sociological Tradition,* 1967*;* Gorz, *Historia y Enajenación*, 1969; Hoffman, *Historia de las ideas sociales en los siglos XIX y XX,* 1964; Desan, *The Marxism of Jean-Paul Sartre*, 1965; del mismo, *The Measure of Alienation*, 1961; Scott, *Las fuentes,* cit. (sic); Blauner, Alienation and Freedom, 1964; y Netter, *Una medida de la alienation* (sic). E incluye además dos recopilaciones al respecto, en concreto la B*ibliografía internacional de ciencias sociales*, 1970, con 22 títulos que incluyen el vocablo alienación, y la de *Social Aspects of Alienation. An annotated bibliography,* 1969*,* con doscientos veinticinco artículos sobre el concepto.

con un capítulo: Hegel, Marx, Marcuse[44], Fromm[45], y Sartre, del que analiza sus dos obras principales y los distintos significados que el concepto que nos ocupa adquiere en ellas.

Pero buscábamos por la senda equivocada al esperar un pronunciamiento frontal del maestro. El verdadero propósito de MAO con tan prolijo estudio no parece haber sido otro que el de *difuminar* el concepto en base a los diversos significados adquiridos en aquella explosión epistemológica que su tiempo alumbró en otras partes del mundo. Pues al fragmentarlo desaparecía el concepto, perdido entre tantas variables. En Marx, por ejemplo, advierte cómo la referencia al concepto de alienación surge en sus primigenios *Manuscritos de París* y *La ideología alemana*, y ya en *El Capital* ha perdido fuerza[46]. En todo caso se utiliza en diversos sentidos en esas obras, y en otras como los dos ensayos sobre *La cuestión judía*[47].

Y así, parece lógico que ya hacia la mitad del libro, como colofón al capítulo sobre Marx, resuma en una frase el que podría ser el significado o la intención del libro: «Es imposible entrar aquí en estos temas tan complejos y de interpretación tan poco pacífica[48]».

Un trabajo erudito, de estudiada confusión, cabría decir. Su hechura es proustiana, o si se quiere francesa, en el amor por las estructuras sintácticas complejas, con numerosas oraciones de relativo y disposición a manera de muñecas rusas, con frases incrustadas unas en otras hasta el paroxismo, huyendo del punto terminal, a diferencia del estilo sencillo y directo anglosajón. Buena prueba de ello es la Conclusión del libro, en pp. 407-408:

La realidad objetivada («*objetivation*, o del hombre actuando sobre la materia») actúa sobre el hombre mismo («*objetivité*, o de la materia actuando sobre el hombre»). Con otra terminología, «la anti-*praxis* [es] momento… necesario de la *praxis»,* o el hombre es el producto de sus propios productos. Si a ello se añade la hostilidad, de por sí innata y exacerbada por la escasez, a la vez condición y efecto tanto de la *praxis* como de la anti-*praxis*, presidiendo tanto la objetivación del hombre como el retorno contra él de su objetivación, «después de la alienación por la escasez, una nueva alienación», anterior e independiente a cualquier proceso de «explotación», siempre con el «otro», con los demás hombres, como el enemigo *per se*, y se añade que, a su vez, se aliena tanto quien intenta verlo bajo otra perspectiva, como quien cree que cualquier modo de contemplación le ahorra su necesidad de decidir libremente, se está en la alienación básica sartreana ya expuesta, que en su radicalización sin concesiones, ni a la realidad ni a la utopía ni, por supuesto, a la incoherencia (de la misma forma que ante su escasez radical parece opulenta la necesidad de los economistas clásicos, que es sustancialmente la que manejan episódicamente Hegel y centralmente Marx, en las versiones

[44] *Alienación,* p. 254 ss. de la edición de 2019, en cuyo capítulo hace un "excursus" para hablar sobre "la moda de la alienación. En pág. 256 indica de nuevo cómo después de 1960, en marcado contraste con los años anteriores, la alienación pasa a ser el tema dominante, sirviendo de punto de partida para la crítica tanto de la sociedad llamada capitalista como de la sociedad colectivizada, y utilizándose como categoría general de análisis sociológico o como realidad sobre la que debe versar éste. Desde página 260 a 284, en el mismo capítulo, hay un nutridísimo elenco de autores y temas dedicados al epígrafe Sociología del Trabajo. Y desde la pág. 284 a la 314, una especie de caleidoscopio donde analiza diversos aspectos de la alienación, olvidado ya del autor al que dedica el capítulo Marcuse, y centrado en diversos significados centrales del concepto: alienación doquiera en el trabajo (284 ss.), alienación e insatisfacción (291 ss.), alienación, categoría abstracta (296 ss.), las consecuencias de la moda (300 ss.), y Adam Smith como precursor (210 ss.).

[45] El título del capítulo ya no refiere al autor principal en él analizado, sino que adopta el nombre de *Idolos y alienación,* en pp. 315 y ss. Fromm y sus ideas le sirven como entrada para epígrafes muy alejados de lo jurídico, en concreto los textos bíblicos, alienación y pecado, la autoadoración al hombre en la enseñanza de Feuerbach, y sobre otros ídolos.

[46] MAO, *Alienación. Historia de una palabra,* edición de 2019, pp. 137 ss.

[47] *Ibidem*, pp. 195 ss.

[48] MAO, *op. cit.,* p. 230. Las dos versiones distintas de la función del filósofo, acción para unos y contemplación para otros, van referidas a Fichte en el capítulo de Marx.

de Smith y Ricardo respectivamente), menos aún al desarrollo, cuya noción se coloca allende la experiencia y la lógica, ni al hombre ni al mundo, hace de éste un infierno y de aquél un alienado ya en el sentido de un loco, desventurado ser al que la desgracia de haber nacido lo disocia de la naturaleza, de sus semejantes y, en cuanto intente un mínimo acomodamiento a aquélla o a éstos, de sí mismo. El distanciamiento o separación con que la alienación comenzara en Hegel se nos ha convertido en disociación o esquizofrenia en la alienación de Sartre, y con ello pudiera decirse que la expresión ha llegado al término final de su accidentado recorrido[49].

El fallecimiento del *caudillo* el 20-N de 1975 no acabó con el mundo del maestro, y, en una transición larga de años, Alonso Olea se irá viendo privado de cargos de representación, pero no así de la presidencia del Tribunal Central de Trabajo, que continuaría todavía, aunque los rumores de su supresión comenzaran con la década de los años ochenta[50]. Finalmente, la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985 inició su final[51]:

El Tribunal Central de Trabajo quedará suprimido en la fecha en que entren en funcionamiento las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia, que serán establecidas por la ley que fije la planta de los Tribunales. Serán de aplicación las reglas siguientes:

Los Presidentes y Magistrados del Tribunal Central que, en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria anterior, se integren en la Carrera Judicial, pasarán a constituir la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, según exija la Ley de Planta, y si excedieren de la plantilla que se establezca, se seguirá un orden de preferencia atendiendo a la mayor antigüedad en el cargo, quedando los restantes adscritos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid hasta que obtengan destino en propiedad. Dicha Sala conocerá de todos los asuntos pendientes en el Tribunal Central, con excepción de los que correspondan a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (…).

La disolución deparó a MAO dos profundas decepciones: una, que el personal del TCT pasaría a la Audiencia Nacional o a los Tribunales Superiores de Justicia, pero no al Tribunal Supremo[52]; otra, que el destino de su Presidente no venía considerado, pues solo se dio opción a (re)integrarse en los escalafones judiciales a los magistrados y fiscales originarios -vale decir, por oposición en los

[49] MAO, *ibidem*, p. 408.

[50] Sagardoy Bengoechea J.A., "¿Desaparece el Tribunal Central de Trabajo?", *El* País 4 de enero de 1982, con alusión al proyecto de crear una Sala Social en la Audiencia Nacional; Avilés Caballero J., "Sobre la supresión del Tribunal Central de Trabajo", *La Ley* 4 (1984), pp. 1158-1162.

[51] Disposición Transitoria 18 LOPJ 6/1985. La Ley de Demarcación y Planta Judicial 38/1988 determinaría la desaparición efectiva de aquel Tribunal. A tenor de su artículo 38, "El Consejo General del Poder Judicial, una vez hayan iniciado el ejercicio de su competencia la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y las Salas de lo Social de todos los Tribunales Superiores de Justicia, y efectuadas las integraciones que prevé la disposición transitoria decimoctava de la Ley Orgánica del Poder Judicial, determinará la fecha de supresión del Tribunal Central de Trabajo y finalización del ejercicio de su competencia y ordenará su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». A partir de esta fecha, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la forma que establece la disposición transitoria ya citada, conocerá de los asuntos pendientes ante el Tribunal Central de Trabajo, con excepción de lo que corresponda a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional".

[52] Artículo 31, Ley de Demarcación y Planta Judicial: "1. En el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Consejo General del Poder Judicial efectuará las adscripciones de Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Central de Trabajo a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, siguiendo el orden de preferencia establecido en la disposición transitoria decimoctava de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Efectuadas las adscripciones, el Gobierno, en el plazo de un mes, a partir de su publicación, fijará la fecha, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», en que comenzará el ejercicio de su competencia. 2. El personal al servicio de la Administración de Justicia que presta servicio en el Tribunal Central de Trabajo será destinado a la Audiencia Nacional o al Tribunal Superior de Justicia de Madrid. La adscripción se determinará con arreglo a lo dispuesto reglamentariamente".

cuerpos "regulares" que hubieran optado por el traslado al TCT-, según la propia Ley Orgánica del Poder Judicial[53].

En observancia del mandato legal, el Consejo General del Poder Judicial ejecutó la disolución en 1989[54].

Todavía habría una tercera decepción a fines de la siguiente década, con un Auto del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 2 de octubre de 1999 (rec. 4356/1998), por el cual no se reconocía la validez de la doctrina de aquel Tribunal para fundar un recurso de casación en unificación de doctrina[55]. No ya la existencia, sino también la propia actividad de la que tan orgulloso se sentía el maestro, quedaban definitivamente arrumbadas junto a los símbolos de aquel período oscuro.

Quedaba a Alonso Olea abrigar un último sueño con la creación del Tribunal Constitucional, del que inicialmente, no obstante, había lanzado alguna reserva, como muchos otros jueces en aquel momento. Los compañeros de claustro en la Universidad Complutense habían comenzado a integrarse en él, como se ha dicho, y MAO consideraba posible e incluso obligado que su larga experiencia en la justicia social le deparara también ese honor. Debió darse cuenta de que no sería así cuando su primer discípulo, Miguel Rodríguez Piñero, vino nombrado para el cargo en 1986. Y no se trataba de ningún olvido, porque el maestro no era un desconocido en el Gobierno: el presidente de entonces, Felipe González Márquez, había leído el libro sobre la alienación y había comentado su admiración por él, recordando a Alonso Olea como el autor de la más destacada obra que, en su opinión, se había escrito en español sobre la alienación, y paradójicamente -había añadido- por alguien que rechazaba al marxismo[56].

Por todo ello, y volviendo al principio de este largo excursus, la equiparación ideal de una jurisdicción especial como fue el Tribunal Central de Trabajo español, y su presidente al frente, con el Tribunal Constitucional más poderoso de la Tierra, la Corte Suprema de Estados Unidos, y sus presidentes y jueces, no puede ser otra cosa sino un romántico deseo que debe arrumbarse en el baúl de los sueños. Alonso Olea tuvo otros aciertos, en concreto el haber sujetado el debate jurídico laboral del país a los rigurosos pedimentos de la casuística procesalista, aunque con ello se descuidara el debate sobre los fundamentos de nuestra materia; pero su aventura política, su devoción a los instrumentos del franquismo, no debiera a estas alturas ser maquillada, en cuanto incómodo lastre y desmentido de aquella figura jurídica.

[53] Disposición Transitoria 17 LOPJ.

[54] Acuerdo del Pleno del CGPJ de 10 de mayo de 1989 sobre la "supresión forzosa del Tribunal Central de Trabajo".

[55] Escuetamente motivaba su decisión el TS en el hecho de que "La contradicción que, como requisito del recurso de casación para la unificación de doctrina, regula el artículo 217 de la LPL, ha de establecerse con las sentencias que menciona ese precepto, sin que puedan tenerse en cuenta a estos efectos las del extinguido Tribunal Central de Trabajo que no están relacionadas en la norma citada".

[56] Alonso García R., "Presentación" al libro *Alienación. Historia de una palabra*, edición de 2019, p. XIII. El comentario se había producido en 2017, pero mucho antes, durante el período final de la Dictadura y los años de la Transición, el después presidente del Gobierno había ejercido como abogado laboralista en Sevilla y formado parte como profesor colaborador del Departamento de Derecho de Trabajo de la Universidad, entonces dirigido por el profesor Rodríguez Piñero y antes de éste por Alonso Olea.

5. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES EN LA ERA DIGITAL, *por Belén del Mar López Insua, Comares, Granada, 2023, páginas: 165.*

Comentado por:
Jesús Martínez Girón
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña.
https://orcid.org/0000-0002-3228-4242

La profesora LÓPEZ INSUA es una publicista infatigable, luminaria del equipo docente e investigador granadino, liderado por su maestro, el profesor MONEREO PÉREZ, así como una muestra perfecta del altísimo nivel alcanzado por la doctrina científica laboralista más joven que tenemos a día de hoy en España. Lo prueba este último y excelente libro suyo sobre *La garantía de los derechos sociales fundamentales en la era digital*, que se lee de un tirón (por causa de su estilo narrativo desenvuelto y ameno, desde un punto de vista formal, así como por la incuestionable autoridad y actualidad de las fuentes de conocimiento de maneja, que hacen brillar su contenido), y que creo que puede acabar convirtiéndose —visto su tono de crítica constructiva, que tanto llama la atención— en un referente a tener en cuenta y a inesquivablemente citar, en el conjunto de lo mucho y lo bueno que viene publicándose por nuestro laboralismo más reciente acerca de la problemática e imparable irrupción de lo digital en el mundo en que vivimos. El hilo conductor elegido por la autora convierte esta monografía suya en una obra de carácter rigurosamente transversal, apareciendo perfectamente ensambladas en ella problemáticas laborales muy dispares, que inciden —con evidente perspectiva dinámica— sobre los estadios previos a la celebración del contrato de trabajo (con varias decenas de páginas destinadas al estudio crítico de lo que nuestra autora denomina «portales digitales de empleo»), sobre la ejecución y cumplimiento de la prestación laboral (con un tratamiento original y crítico, por ejemplo, del «derecho a la desconexión digital» o del «trabajo en plataformas digitales», que toma incluso en consideración la perspectiva del Derecho comparado), así como sobre la extinción de la relación laboral (con toda una parte de la obra dedicada a analizar, también desde la perspectiva del Derecho de la Seguridad Social, «la brecha digital y su impacto en los mecanismos de protección social de los mayores»), resultando que en todas estas problemáticas el común denominador analítico es el papel jugado por los derechos fundamentales del trabajador, específicos e inespecíficos, en cuanto que límites del poder de dirección del empresario, muy reforzado por causa de la irrupción de las nuevas tecnologías digitales en la empresa.

En mi opinión, lo que suscita una especial simpatía en este libro de la admirada colega granadina es su crítica del papel abstencionista jugado por el legislador español, a la hora de encarar con un verdadero plan sistemático el conjunto de las problemáticas jurídico-laborales nuevas suscitadas precisamente por la irrupción de lo digital en el mundo de la empresa, lo que evoca —en mi opinión— el carácter intervencionista, pero con un intervencionismo tuitivo, que siempre se asignó a la legislación laboral más genuina, desde los lejanos tiempos (que nuestra autora caracteriza como los tiempos de la «segunda» revolución industrial; nos encontramos ahora mismo, según ella, inmersos en la «cuarta») en que se promulgó la añeja legislación obrera, que dio lugar al nacimiento de nuestra disciplina. Al respecto, la posición de la profesora LÓPEZ INSUA es inequívoca en su crítica al «legislador estatutario», a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (habla de la necesidad de evitar que la solución de los nuevos problemas radique «en la judicialización de los conflictos», especialmente teniendo en cuenta que la jurisprudencia que critica haya llegado a confundir, en ocasiones, la «legitimidad del fin» y la «constitucionalidad del acto»), así como a los interlocutores sociales (a este último respecto, habla de «la deficiente ordenación dispuesta por la autonomía colectiva en donde ni se prohíbe, ni se avisa o se dictan las directrices que va a llevar a cabo el empresario», así como de la instauración en España de lo que llama «un sistema de "flexibilización

negociada desvirtuada" que refuerza, claramente, los poderes que le son conferidos al empresario», olvidando que «la clave del éxito no está en inclinar la balanza a favor del poder empresarial, sino en fomentar el modelo de "flexibilidad consensuada"»), y concluyendo sobre la necesidad de que «se reclame el establecimiento de un nuevo y específico marco jurídico para estas actividades que adapte no sólo este tipo de relaciones al modelo contemporáneo que reclama el Derecho del Trabajo, sino que además implique a los representantes de los trabajadores».

La crítica del abstencionismo legislativo en la materia efectuada por nuestra autora no puede ser más acertada. En la maraña de intervenciones legislativas habidas sólo este último año (pienso, por ejemplo, en el Real Decreto-ley 1/2023 o en el Real Decreto-ley 2/2023, tan primorosamente estudiados en su monografía), cualquier laboralista sigue echando en falta la transposición a nuestro ordenamiento interno de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, cuyo plazo de transposición venció estérilmente en nuestro país hace ya casi año y medio (literalmente, «los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a todas las relaciones de trabajo a más tardar el 1 de agosto de 2022»). Cuando el Reino de España se anime a poner fin al incumplimiento flagrante de los Tratados de la Unión que actualmente padecemos, muchos de los problemas revelados en este nuevo libro espléndido de la profesora LÓPEZ INSUA deberán ser necesariamente encarados por nuestro legislador, se supone que en la línea diáfana trazada por dicha monografía, resultando obvio tener que recordar que la Directiva en cuestión afirma que «los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo»; que «los trabajadores de las plataformas en línea», entre otros muchos tipos de ellos, «pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de esta Directiva»; que «a la luz del uso cada vez mayor de herramientas de comunicación electrónica, la información que deba proporcionarse por escrito en virtud de la presente Directiva puede presentarse en formato electrónico»; e incluso, que «los Estados miembros garantizarán que la información relativa a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos de aplicación universal que regulen el marco jurídico aplicable que deben comunicar los empleadores esté disponible de forma generalizada, gratuita, clara, transparente, exhaustiva y fácilmente accesible a distancia y por medios electrónicos, incluido a través de los portales en línea existentes».

EL EMPLEO PÚBLICO. PUNTOS CRÍTICOS EN LOS ORDENAMIENTOS ITALIANO Y ESPAÑOL*, *por José Luis Monereo Pérez, Rosa María González de Patto, y Carla Spinelli (Dirs.) et al: Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2018, 348 páginas.

Comentado por:
Sara Guindo Morales
Profesora Contratada Doctora Indefinida. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social . Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-7018-8681

Tenemos el enorme placer de recensionar la obra de referencia doctrinal titulada "*El empleo público. Puntos críticos en los ordenamientos italianos y español*". Obra publicada por la prestigiosa editorial Aranzadi-Thomson Reuters y en la que se trata el tema del empleo público a través de un enfoque de Derecho Comparado y con el tratamiento de las cuestiones y problemáticas más actuales sobre la materia.

El momento para abordar este tema no puede ser más oportuno: tanto en Italia como en España se han acometido recientes reformas normativas de envergadura en este ámbito; pero también se han producido significativos cambios y vaivenes jurisprudenciales, vía Tribunal de Justicia de la Unión Europea, lo que ha ocasionado no solo alteraciones de los criterios interpretativos y desórdenes en los

propios tribunales, sino también colocar el foco de los debates doctrinales sobre posibles y necesarias modificaciones legislativas.

Como así queda establecido en el prólogo de la obra, la utilización del método del Derecho comparado parece ser la metodología más adecuada para alcanzar los mejores resultados y para obtener los más útiles frutos. Lo anterior, con la finalidad de conocer, comprender y explicar la materia relativa al empleo público y sus perspectivas de futuro. Más cuando nos encontramos ante un escenario como el de la Unión Europea, donde no existe un único modelo de empleo público, sino diferentes modelos nacionales sujetos a tradiciones y culturas jurídicas muy diferenciadas.

En la obra se parte de que, comparando el ordenamiento jurídico español con el italiano, encontramos la siguiente diferencia sustancial: el sistema español ha evolucionado con la aceptación de una dualidad de empleados públicos con sus correspondientes estatutos jurídicos reguladores de su relación; por un lado, la del personal laboral; por otro, la del personal funcionarial; mientras que, en el modelo de la evolución italiana, ha prevalecido el criterio de la contractualización-privatización del conjunto del empleo público.

Al hilo de lo anterior, es bien sabido que el derecho comparado permite un mejor conocimiento y evolución del propio Derecho nacional. Además, es una herramienta o instrumento actualmente indispensable para llevar a cabo la renovación de la ciencia jurídica. Por lo demás, y como queda recogido en el propio prólogo de este libro, cuando el jurista se repliega sobre su propio Derecho nacional y desconoce otros ordenamientos jurídicos, corre el riesgo de convertirse en simple técnico, incapaz de contribuir al desarrollo de su ordenamiento jurídico. En efecto, la comparación de normas y leyes de diferentes ordenamientos consigue captar el sentido de los cambios y evoluciones, la inadecuación o insuficiencia de ciertas instituciones y los mecanismos de adaptación necesarios con las que atender a las realidades sociales cambiantes. Igualmente permite comprender las preocupaciones y soluciones técnicas que se adoptan y se pueden adoptar.

Así, la técnica comparativa actúa en esos dos planos técnicos que conforman el Derecho: el funcional (política jurídica) y el estructural (técnica jurídica). Es por todo lo anterior que en esta obra se analiza la estructura y función del sistema normativo español y del sistema normativo italiano, llegándose a adoptar propuestas útiles *de lege ferenda* con la finalidad de mejorar los modelos normativos actualmente existentes.

Adentrándonos ya en el contenido del libro, y partiendo de una estructura sistemática instrumental, en el mismo se diferencian, obviamente, dos grandes bloques temáticos: el italiano y el español.

En el primer bloque temático se abordan las cuestiones claves y puntos críticos del empleo público en Italia, conformado por los siguientes capítulos:

1) “El modelo italiano. Presente y perspectivas”, realizado por Marco Barbieri, y donde se analiza la “contractualización” del empleo público y toda su evolución.

2) “El sistema de fuentes en el trabajo público”, realizado por Vito Sandro Leccese.

3) “Los recursos humanos en la administración pública ante procedimientos de reclutamiento y movilidad”, realizado por Madia D´onghia, que analiza el acceso a los despachos públicos, el concurso público, sus procedimientos así como los supuestos especiales de selección.

4) "El trabajo subordinado flexible hoy", realizado por Vito Pinto, que se encarga de analizar la flexibilidad e inseguridad de las distintas formas de prestación de servicios en las administraciones públicas italianas.

5) "Teletrabajo y Smart working", de Monica Mcbritton y Carla Spinelli, que analizan las figuras con las que se titula el propio capítulo, así como las reformas entre organización y relación de trabajo.

6) "El poder disciplinario", de Rosa di Meo, que realiza un estudio detallado sobre el título del capítulo.

7) "Los procesos de externalización", de Gemma Pacella, que también se refiere a la protección de los derechos de los trabajadores y la reabsorción de personal.

8) "La dualidad jurisdiccional: perfiles problemáticos", de Angelica Riccardi, que analiza controversias localizadas en la jurisdicción italiana.

Llegamos así al segundo bloque temático donde se abordan las cuestiones claves y puntos críticos del empleo público en España, conformado por los siguientes capítulos:

1) "El modelo español. Presente y perspectivas", realizado por Tomás Sala Franco, y que aborda las características definitorias, generales y organizativas del empleo público español.

2) "Acceso al empleo público: la necesaria revisión del modelo actual", de Susana Rodríguez Escanciano, y que se refiere a problemas de temporalidad, mala praxis en las incorporaciones provisionales, a los principios de mérito y capacidad y a las clases de empleados públicos existentes en España.

3) "El papel de la negociación colectiva: alcance y puntos críticos", de Carlos L. Alfonso Mellado, y que analiza profundamente la negociación colectiva en empleados públicos.

4) "La contratación flexible en el empleo público. Luces y sombras", de Rosa Mª: González de Patto, que, de manera brillante, hace referencia extensa a la contratación temporal de los empleados públicos en España.

5) "Evolución de la jurisprudencia casacional sobre la figura del indefinido no fijo", de Antonio V. Sempere Navarro, quién analiza, excepcionalmente, la evolución sobre la figura del indefinido no fijo así como la compleja problemática de diferentes supuestos: la vinculación a plaza concreta; la amortización de las plazas; la indemnización por extinción; la promoción profesional; y la propia LPGE para 2018.

6) "La evaluación del desempeño. Implicaciones en materia retributiva y carrera profesional", realizado por Miguel Ángel Almendros González, quién desarrolla toda la temática referida al procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

7) Los poderes disciplinario y directivo: posibilidades y limitaciones, desarrollado por Raquel Vida Fernández, quién analiza, de manera exhaustiva, el régimen disciplinario de los empleados públicos en España.

8) La intervención de las empresas de trabajo temporal, realizado por Mª. Nieves Moreno Vida, quién de manera excepcional desarrolla todas las cuestiones referidas a las ETT en el ámbito de las administraciones públicas.

9) "Los procesos de externalización y reversión de servicios públicos", capítulo confeccionado por José Luis Monereo Pérez, quién extensamente se encarga de analizar las problemáticas recientes analizadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (especialmente la sucesión de plantillas), así como las reformas introducidas por la ley 9/2017 de contratos del sector público.

Precisamente, y como así se estipula en el propio libro, esta obra colectiva representa una herramienta útil que permitirá a los operadores jurídicos dialogar con los análisis y opiniones vertidas en ella sobre las reformas llevadas a cabo en la disciplina jurídica del empleo público, sin haberse logrado, por el ordenamiento jurídico, el efectivo equilibrio que debiera existir entre la protección de los derechos de los empleados públicos y la necesaria eficiencia y calidad del entramado de la estructura del personal requerida en el marco del constitucionalismo democrático-social del Estado Social de Derecho.

Para el lector iniciado no es ninguna sorpresa, desde luego, el nivel de excelencia alcanzado en esta cuidada y atractiva investigación, conocida como es la trayectoria de rigor universitario y seriedad intelectual que desde el principio han sabido trazar estos excelentes académicos.

En cualquier caso, es de justicia insistir en la capacidad del análisis y en la profundidad de razonamiento de estos juristas, que conjugan con un sabio criterio y en dosis muy razonables, la defensa de unos determinados valores, la evaluación de los avances normativos e institucionales, la crítica de los equívocos, los defectos de regulación, y el juicio cabal y ecuánime respecto de aquellos aspectos que pudieran resultar más controvertidos en ambos ordenamientos jurídicos: el italiano y el español.

Así como se ha venido adelantando en las líneas precedentes, la calidad de este referente bibliográfico resulta ser fielmente acreditado por el reputado y prestigioso plantel de autores intervinientes, que gracias a su heterogénea procedencia contribuyen al mejor aval que cualquier obra de esta envergadura pueda tener.

Por estas razones, este ejemplar reúne todas las condiciones para convertirse en un gran referente teórico-práctico de imprescindible consulta sobre la temática del empleo público, necesario para cualquier biblioteca jurídica que se precie.