Crónica Legislativa, Doctrina judicial y Noticias bibliográficas

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

Laborum

nº 4 (3er Trimestre 2022)
ISSN: 2792-7962 –ISSNe: 2792-7970

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. NORMAS INTERNACIONALES

OIT. -Trabajo decente. - Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria (ESS), 10 de junio de 2022.

La Conferencia Internacional del Trabajo, en su 110.ª reunión, 2022, adopta esta "Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria (10 de junio de 2022)".

La resolución ofrece una definición de ESS clara y completa, basada en un conjunto de valores y principios. Se trata de la primera definición tripartita de la economía social y solidaria a nivel internacional.

-Definición de la economía social y solidaria (Parte II):

La ESS engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o los beneficios, así como de los activos.

Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía.

Ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. En función de las circunstancias nacionales, la ESS comprende cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios.

-Principios rectores para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades (Parte III):

a) tomar en consideración la contribución de la ESS a la consecución del trabajo decente, la economía inclusiva y sostenible, la justicia social, el desarrollo sostenible y la mejora de los niveles de vida para todos;

b) reconocer la función que las entidades de la ESS pueden desempeñar como uno de los actores que pueden contribuir al sentido que se da al trabajo en un momento en que las personas aspiran a un trabajo decente;

c) respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes;

d) valorar el arraigo local de la ESS y su contribución a la aplicación de soluciones tanto ya establecidas como innovadoras para brindar oportunidades de trabajo decente, y responder a las

necesidades de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad, en particular las mujeres, inclusive en las zonas rurales;

e) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para promover la ESS, reconociendo el valor del trabajo del cuidado y del trabajo no remunerado;

f) considerar la necesidad de prestar especial atención a la participación de los trabajadores y las entidades económicas de la ESS en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las estrategias y las medidas destinadas a abordar las causas fundamentales de la informalidad y facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y el logro del trabajo decente;

g) tomar en consideración la contribución que aportan las empresas sostenibles al trabajo decente;

h) reconocer y promover la complementariedad entre las entidades de la ESS y otras empresas;

i) reconocer y apoyar la contribución de la ESS a una transición digital justa;

j) considerar la contribución que aporta la ESS al respeto de la dignidad humana, al desarrollo comunitario y al fomento de la diversidad y la solidaridad, y

k) evaluar la capacidad de la ESS para resistir a las crisis y preservar los puestos de trabajo, inclusive en las pequeñas y medianas empresas, en particular en algunos casos de reestructuración empresarial mediante la transferencia de propiedad a los trabajadores.

-Sin embargo, se plantean varios retos que los Miembros deben considerar:

a) los retos particulares que afrontan las entidades de la ESS, además de las dificultades que tienen en común con numerosas microempresas y pequeñas y medianas empresas, entre otros, un entorno desfavorable para las entidades de la ESS, las políticas que agravan la informalidad, la inseguridad jurídica, el acceso insuficiente a la financiación, la competencia y las prácticas comerciales desleales;

b) la facilitación de un mejor acceso de las entidades de la ESS a servicios financieros;

c) el fomento de la contribución de las entidades de la ESS y de las empresas sostenibles a una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos;

d) el reconocimiento y apoyo a la función de la ESS para mejorar la productividad, al posibilitar la organización horizontal, vertical y transversal de las entidades de la ESS, aprovechar la complementariedad y las posibles sinergias con otras empresas, e invertir en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente;

e) la necesidad de velar por que las entidades y los trabajadores de la ESS gocen de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

f) la necesidad de fomentar las posibilidades que ofrece la ESS para promover la inclusión social, especialmente de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos, como los desempleados, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas, y

g) la importancia de luchar contra las seudoentidades de la ESS y de impedir que incumplan la legislación laboral y de otro tipo y vulneren los derechos de los trabajadores.

-La función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales (Parte IV):

Los Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS.

Los Miembros, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, deberían, entre otros aspectos: establecer un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la ESS para promover el trabajo decente y aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen estas entidades; asegurar condiciones equitativas; promulgar políticas que fomenten la creación de empleos de calidad para todos, también en la ESS; integrar la ESS en las estrategias nacionales de desarrollo, recuperación y empleo; reconocer la función de la ESS en la transición de la economía informal a la economía formal; fomentar la contribución de la ESS al trabajo decente en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, inclusive a través del desarrollo del comercio justo, equitativo y sostenible.

Las organizaciones de empleadores podrían considerar, cuando proceda, la posibilidad de ampliar la afiliación a las entidades de la ESS que así lo deseen y proporcionarles servicios de apoyo adecuados; facilitar el acceso de las entidades de la ESS a las redes empresariales y socios comerciales; y facilitar su acceso a los mercados internacionales y a la financiación institucional.

-La función de la Oficina Internacional del Trabajo (Parte V):

La Oficina debería promover el establecimiento y el desarrollo de entidades de la ESS sólidas y resilientes, teniendo en cuenta las diversas realidades y necesidades de los Miembros, así como los distintos grados de desarrollo de la ESS, y las normas internacionales del trabajo pertinentes.

1.2. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LA CRISIS SANITARIA, ECONÓMICA Y SOCIAL Y OTRAS MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL

-Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía (BOE 19-10-2022)

Como respuesta a la situación actual derivada de la guerra de Ucrania y de la crisis energética, el Consejo de Ministros adoptó el pasado 11 de octubre el Plan Más Seguridad Energética (Plan +SE), que contiene setenta y tres medidas agrupadas en torno a seis objetivos: ahorro y eficiencia; transformación del sistema energético; ampliación de la protección a los ciudadanos, especialmente los vulnerables; medidas fiscales; transformación de la industria gracias a las energías renovables o el hidrógeno, y solidaridad con el resto de los países europeos. Mediante este real decreto-ley se adoptan dieciocho de las medidas del Plan +SE, particularmente aquellas de carácter normativo cuyos efectos en el corto plazo contribuirán a mitigar los efectos de la crisis energética sobre ciudadanos y empresas y acelerar la transición energética: Medidas en materia de refuerzo de la protección a los consumidores de gas natural y electricidad (Cap.I); medidas en materia de fomento de gases

renovables y digitalización (cap. II); impulso al autoconsumo (cap. III); modificaciones en acceso y conexión para inyección rápida de energía en la red (cap. IV); simplificación administrativa para la construcción de instalaciones de pequeña potencia (cap. V); ahorro y eficiencia energética en alumbrado exterior (cap. VI); medidas fiscales (cap. VII); y medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía (cap. VIII).

Pero además, se plantean otras dos medidas importantes:

1) Se aborda un incremento adicional en las retribuciones de las empleadas y empleados públicos, con la finalidad de paliar los efectos en el poder de compra ocasionados por la inflación en este mismo ejercicio presupuestario:

-Se aprueba una subida adicional del 1,5% de las retribuciones del personal al servicio del sector público con el fin de compensar los efectos de la inflación.

-Para el año 2022 el incremento salarial de las empleadas y empleados públicos será de un máximo del 3,5% con carácter consolidable, con efectos desde el 1 de enero de 2022.

-La diferencia resultante entre el incremento salarial aprobado y el que ya se había realizado con la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, del 2%, se materializará a partir del mes de noviembre, abonándose como atrasos el incremento correspondiente a los meses de enero a octubre de este año.

-Se establecen igualmente reglas específicas para que las Comunidades Autónomas y Entidades Locales puedan materializar el pago antes del 31 de diciembre de 2022 y, en todo caso, con anterioridad al 31 de marzo de 2023, así como para adoptar las actuaciones presupuestarias que deban realizar las entidades locales a fin de poder aplicar el incremento retributivo, estableciendo en su caso reglas concretas para permitir la incorporación a los correspondientes créditos de los presupuestos de gastos del ejercicio inmediato siguiente, y ejecutar el pago antes de 31 de marzo de 2023.

Cada Administración deberá, en su respectivo ámbito, actualizar las cantidades en aquellos casos en que las retribuciones previstas en los capítulos I y II del título III de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, y preceptos concordantes, no vengan referidas al porcentaje de incremento previsto por el artículo 19.Dos, de conformidad con el incremento aprobado, y para dictar las instrucciones que sean precisas para hacer efectivo el abono de las cuantías correspondientes.

2) Por otra parte se adoptan medidas de protección de las personas trabajadoras agrarias, para hacer frente a sus posibilidades de empleo como consecuencia de la situación climática en las demarcaciones del Guadalquivir y del Guadiana, que hace muy probable un descenso de la producción de la práctica totalidad de los grupos de cultivos analizados, especialmente en el olivar, cultivo que demanda una gran cantidad de mano de obra.

Con carácter previo, el Real Decreto Ley 4/2022, de 15 de marzo, con importantes medidas urgentes de apoyo al sector agrario por la sequía, ya recogía, en materia laboral, la reducción de 35 a 20 del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria hasta el 31 de diciembre de 2022. La posterior evolución negativa de las precipitaciones ha empeorado las perspectivas en cuanto a previsión de producciones.

-Por ello se reduce el número de jornadas de 35 a 10 para que las personas trabajadoras agrarias eventuales, en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, puedan acogerse al subsidio de desempleo y la renta agraria, dada la afección de esta situación a sus posibilidades de empleo.

-Esta reducción del número de jornadas reales cotizadas se aplicará desde el 1 de noviembre de 2022 hasta el 30 de junio 2023.

1.3. NORMAS LABORALES

-Personas trabajadoras al servicio del hogar. - Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE 8-9-2022).

Resolución de 29 de septiembre de 2022, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE 5-10-2022).

El Real Decreto-ley 16/2022 tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Se incorporan importantes novedades, entre las que destaca:

1. Se garantiza la protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora, esencial no solo para asegurar la equiparación de condiciones que exige la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea y el Convenio 189 de la OIT, sino también para garantizar el derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas.

2. Se recoge el derecho a la protección por desempleo; de forma que será obligatorio cotizar por desempleo a partir del 1 de octubre, si bien se prevén bonificaciones para los empleadores de un 80% en las en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al FOGASA en este Sistema Especial.

3. Se elimina la figura del desistimiento como causa de extinción de este contrato de trabajo, al tiempo que e incorpora nuevas causas que se ajustan al ámbito de aplicación de esta relación laboral de carácter especial.

El objetivo de este RD-ley es equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias.

Este objetivo fue formulado ya hace más de diez años en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en el ámbito de la Seguridad Social, y en el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. La reforma responde también a lo establecido

en la STJUE, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20; en el Convenio número 189 de la OIT, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos de 2011, ratificado por España; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La regulación establecida en este real decreto-ley es la siguiente:

1) En materia de prevención de riesgos laborales, el artículo primero de este RD-ley elimina el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y añade una disposición adicional decimoctava, a fin de garantizar, a través del correspondiente desarrollo reglamentario, un nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora.

2) El artículo segundo, relativo a la modificación del artículo 33.2 ET tiene como objetivo proporcionar cobertura de garantía salarial al colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar, incluyéndolas en su ámbito subjetivo.

3) El artículo tercero establece las modificaciones normativas necesarias para que se establezca la equiparación en el ámbito de la Seguridad Social entre personas trabajadoras del hogar y el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena. No se alteran los aspectos contenidos en el RD-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, que no establecen tratamientos diferenciales injustificados y menos favorables sino meros ajustes fundamentalmente formales y de gestión, justificados por el carácter no empresarial de la persona empleadora y por las especiales características de la prestación de servicios en este sector de actividad. Sin embargo, sí que se modifican aquellos preceptos de la normativa de Seguridad Social que sitúan a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

-Se modifica el artículo 251 –suprimiendo su letra d)– LGSS, a efectos de que no quede excluida de la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar la correspondiente a desempleo. Una vez eliminado este apartado, la prestación por desempleo formará parte de la acción protectora del sistema especial de empleados y empleadas de hogar y, por lo tanto, será obligatoria la cotización por desempleo.

La forma de realizar esa cotización –reducida– durante el año 2022 se especifica en la disposición transitoria segunda del real decreto-ley, sin perjuicio de que la cotización, a partir de enero de 2023, haya de hacerse en los términos establecidos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

-Se modifica, asimismo, el artículo 267 LGSS a fin de que conste como situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en el nuevo artículo 11.2 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, y a tal efecto se incorpora un nuevo apartado 8.º al artículo 267.1.a).

-Por último, se actualiza el contenido de la disposición transitoria decimosexta LGSS, relativa a las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar incluyendo la escala de retribuciones y bases aplicable durante el año 2023 para la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

-Por su parte, la disposición adicional primera recoge los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, incluyendo una modulación de aquellos en función

de las condiciones de renta y patrimonio y las necesidades de cuidado de las familias. Y la disposición adicional segunda establece las previsiones necesarias para la asunción por las personas empleadoras de las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas empleadas del hogar que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales.

4) El artículo cuarto establece modificaciones en el RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, a través de las que se reconoce, por un lado, la obligación de cotización de las personas empleadoras del servicio doméstico y, por otra, proporciona una cobertura indemnizatoria a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras.

5) El artículo quinto opera, por su parte, las modificaciones necesarias en el Real

Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, para que se eliminen las diferencias injustificadas en las condiciones de trabajo de las personas incluidas en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con relación al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

-Se modifica el artículo 3.b) del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, a fin de que resulte aplicable a las personas trabajadoras de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar lo establecido en el artículo 33 ET con relación a la intervención del Fondo de Garantía Salarial, al considerarse que la exclusión de la cobertura dispensada por el Fondo de Garantía Salarial es una diferencia de trato injustificada, dado que en la actualidad es posible la declaración de insolvencia de las unidades familiares por la ley de segunda oportunidad (Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social) y porque además dicha cobertura se prevé en el Convenio 189 de la OIT.

-Se modifica también el artículo 5.1. 2 y 4 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, referido a la forma del contrato de trabajo. Así se establece en el nuevo apartado 2 que la presunción del carácter indefinido de la relación laboral se producirá cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración del mismo.

Con esta modificación el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, se acomoda a la regulación de las presunciones sobre el carácter indefinido de las relaciones laborales establecidas en el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral y se garantiza que la persona trabajadora reciba información acerca de las condiciones de trabajo esenciales de su contrato sea cual sea la duración del mismo, tal y como establece la Directiva (UE) 2019/1152.

-Por último, se modifica el artículo 11 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, en el que se regulan las peculiaridades extintivas de las relaciones laborales en el hogar familiar, eliminando la mayoría de las diferencias que existían con anterioridad y que hacían que la protección frente al despido sin causa fuera muy inferior a la establecida para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Se modifica el artículo 11 para que la extinción, sin perjuicio de las causas comunes previstas en el ET, solo pueda producirse por causa justificada en atención a las particularidades de la relación laboral en el hogar.

Se recogen como causas que pueden justificar la extinción y sujetas al régimen jurídico previsto en el citado precepto:

*la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de su gastos por circunstancia sobrevenida, como por ejemplo la pérdida del trabajo o la declaración de incapacidad para el trabajo de la persona empleadora;

*la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar, como podrían ser, entre otras, la asunción de las citadas tareas por entidad pública o el cambio en las necesidades de cuidado de algún miembro de la unidad familiar;

*así como el comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

6) El artículo sexto introduce las modificaciones reglamentarias oportunas en el apartado 2 del artículo 43 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social, a fin de suprimir, con respecto a las personas trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales por empleador, la posibilidad de que aquellos soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con los empleadores.

1.4. EMPLEO Y FORMACIÓN

-Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación (BOE 5-10-2022)

1.5. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

-Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE 13-7-2022).

Esta ley tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas. Es, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico.

Entre sus propósitos está el de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, lo que solo se hizo parcialmente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

En primer lugar, es una ley de garantías que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen. En este sentido, desarrolla el artículo 14 de la Constitución incorporando la amplia jurisprudencia constitucional al respecto.

En segundo lugar, se trata de una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación.

Por último, la ley se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación, tal y como se refleja en su Título Preliminar, que establece los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación.

-Por lo que respecta al ámbito subjetivo, toma como referencia el artículo 14 de la Constitución y, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo.

-Este carácter integral se manifiesta también en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la ley; a saber, el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las administraciones públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares.

1) El Título I de la ley contiene una parte básica de definiciones acordes con los avances doctrinales y jurisprudenciales en la materia. Destaca la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación.

2) El Título II fija as garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo qué medidas de protección comprende, ofreciendo como pretensiones posibles de la acción, la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, en este último caso, en línea con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y Constitucional, así como disposiciones relativas a la tutela judicial y actuación administrativa contra la discriminación. También se regulan las reglas de la carga de la prueba, de especial importancia en este campo, por la dificultad de su obtención.

3) El Título III de la ley regula una de sus principales novedades, la relativa a la tutela institucional, y más concretamente, la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, un organismo independiente, unipersonal, basado fundamentalmente en la *auctoritas* de su titular, que ofrezca protección frente a la discriminación y promueva el cumplimiento del derecho antidiscriminatorio.

4) El Título IV de la ley recoge el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, una exigencia de la trasposición de las directivas antidiscriminatorias que actualmente solo existe en determinados ámbitos como el laboral y en relación con la discapacidad, y cuya existencia fortalecerá las funciones de mediación o conciliación de la Autoridad Independiente.

5) El Título V de la ley incluye los preceptos dedicados a la información, atención integral y apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia, incluyendo el asesoramiento y la asistencia, en especial la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral y atendiendo específicamente los casos en los que se hayan empleado las redes sociales o las nuevas tecnologías para realizar las agresiones.

6) Por último, la norma se cierra con una serie de disposiciones adicionales que recogen, entre otras, los plazos para la constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y para la restructuración administrativa derivada de la constitución de la misma, así como la asistencia jurídica a la Autoridad y su designación.

Por lo que se refiere, más concretamente, al ámbito social:

-El artículo 9 se refiere al derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

Se especifica que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas, así como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (y los organismos competentes del Ministerio de Defensa en los centros de trabajo y establecimientos militares) deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta en el acceso al empleo.

Se deberá favorecer la aplicación de medidas como el currículo de vida anónimo.

El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales.

-El artículo 10 se refiere a la negociación colectiva, recogiendo la prohibición de limitaciones, segregaciones o exclusiones que supongan discriminaciones y la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley.

-El artículo 11 se refiere al derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia, que será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad. Estos acuerdos de interés profesional podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

-El artículo 12 regula el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.

Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley.

-El artículo 33 se refiere a la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y a las medidas de acción positiva.

Las medidas de acción positiva serán adoptadas por los poderes públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

- La disposición adicional quinta establece las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación.

-A través de sus disposiciones finales la Ley 15/2022 introduce modificaciones para trasladar sus previsiones al ordenamiento jurídico vigente, afectando a:

*la Ley de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico,

*la Ley de enjuiciamiento civil,

*la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa,

*la Ley del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas,

*la Ley del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal,

*la Ley de competencia desleal, y

*la Ley para la defensa de consumidores y usuarios.

1.6. EXTRANJERÍA

-Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura.- Resolución de 17 de junio de 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el tercer trimestre de 2022 (BOE 21-7-2022).

Se aprueba el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2022.

-"Nuevo Reglamento de extranjería".- Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (BOE 27-7-2022).

El objetivo que se pretende con esta reforma es hacer frente de forma ágil a los crecientes desajustes del mercado de trabajo español asociados a la escasez de mano de obra desde el ámbito

migratorio, así como dar respuesta a situaciones preexistentes no resueltas con la actual normativa reglamentaria, desde la plena salvaguarda de las condiciones laborales.

El punto de partida que se adopta es que el modelo migratorio español no solo carece de agilidad en la capacidad de dar respuesta a los retos del mercado laboral, sino que incluye importantes ineficiencias y genera el desarrollo de prácticas de economía informal que tienen elevados costes humanos, económicos, sociales y de gestión.

Por otro lado, la reforma pretende adecuar el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, además de actualizar algunos elementos de figuras previstas en el Reglamento de Extranjería tras las novedades jurisprudenciales de los últimos años, integrando en el reglamento soluciones que se habían aportado a través de instrucciones.

Esta reforma se plantea en torno a cuatro ejes fundamentales:

1) La necesidad de actualizar y mejorar de la actual normativa migratoria vinculada al ámbito laboral, que resulta desfasada para cubrir las necesidades y desajustes del mercado de trabajo actualmente. En este sentido, se apuesta por actualizar y reformar algunas figuras:

-El Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para generar un mecanismo ágil y eficaz para gestionar las necesidades reales de las empresas.

El inadecuado reflejo de las necesidades de las empresas en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura puede generar un «efecto embudo», al no poder acceder a la mano de obra requerida en sus diferentes modalidades. En su defecto, han de acudir a procedimientos administrativos complejos que desincentivan la llegada de trabajadores por vías regulares e impulsan la economía sumergida.

-Se redefine la determinación de la situación nacional de empleo (art. 65), de cara a conformar un Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura que permita una fotografía más exacta de las necesidades del mercado de trabajo; una mejora en los procedimientos de la gestión de la contratación en origen y de la migración circular, fidelizando a aquellas personas que cumplan con todos los compromisos adquiridos, especialmente el de retorno, con la reforma de los artículos 167 a 170 del citado reglamento; una adecuación de los arraigos laboral, social y familiar a la realidad laboral y social actual; y la creación de una nueva figura de arraigo, el arraigo para la formación, con la reforma del artículo 124.

-Se reordena el régimen jurídico de la gestión colectiva de contrataciones en origen (art. 167).

-Se propone, de modo similar al que Alemania denomina estancia tolerada, que personas que se encuentren en España en situación irregular y cumplan un compromiso efectivo de formación puedan obtener una autorización de residencia. Esto permitirá una doble consecuencia: por un lado, se podrá obtener personal con la formación necesaria para cubrir los puestos de trabajo que ofertan las empresas; por otra parte, se procederá a incorporar al mercado laboral a personas que se encuentran trabajando de manera precaria o directamente irregular.

2) Se mejora la normativa para favorecer la permanencia de los estudiantes, incrementando sus posibilidades de trabajar y atrayendo con ello talento internacional (arts. 42, 54, 59, 61 y 199)

3) Se reforma el régimen de actividades por cuenta propia para favorecer el emprendimiento de personas extranjeras, con la reforma de los artículos 71, 72, 105 y 109 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. La normativa reglamentaria actual no facilita el emprendimiento por parte de personas extranjeras, especialmente con carácter inicial, y soslaya la figura del emprendedor individual que se limita a la inversión mínima de acuerdo con las características de su proyecto laboral y que tiene como objetivo el auto empleo. A la vez, se ha determinado en el ámbito de las renovaciones, la máxima compatibilidad entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia para incentivar el emprendimiento entre las personas migrantes, al tiempo que se extiende su vigencia hasta los cuatro años.

4) Finalmente, se pretende mejorar la tramitación de expedientes a través de una nueva unidad administrativa, creada a través de la Disposición adicional única. La tramitación media de una autorización para residir y trabajar alcanza varios meses. A ello se une la limitada capacidad de las Oficinas de Extranjería para dar respuesta rápida y eficaz a las demandas que la población extranjera y las empresas requieren, tanto para autorizaciones iniciales como para las renovaciones de dichas autorizaciones. Frente a ello se pretende avanzar en un nuevo modelo de Oficina que garantice el legítimo interés de las empresas a obtener sin mayores dificultades burocráticas, divergencias en criterios de tramitación o concesión, o retrasos en las autorizaciones y el legítimo interés para las propias personas extranjeras, ya que ambos ven mermada su seguridad jurídica.

Este real decreto entra en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, excepto lo previsto en el apartado noveno, a través del que se suprimen los artículos que integran el capítulo IV «Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada», que entrará en vigor un año después de la publicación en el BOE.

1.7. NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL (SELECCIÓN)

-Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad (BOE 27-7-2022)

Este RD-ley se enmarca en el Acuerdo del Gobierno y los agentes sociales alcanzado en la Mesa de Diálogo Social, en julio de 2021, para garantizar el poder adquisitivo de los pensionistas y asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, cuyo apartado cuarto prevé un nuevo sistema de cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas por ingresos reales y la mejora de su protección social, previendo que la implantación de esta modificación se haría a partir del 1 de enero de 2023, de forma gradual (recogiendo las recomendaciones 4ª y 5ª del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Congreso de los Diputados el 19 de noviembre de 2020. El RD-ley se enmarca también en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por el Gobierno el 16 de junio de 2021.

Con carácter general, entre las novedades introducidas dentro del sistema de cotización para autónomos destacan:

-Se establece un sistema de quince tramos, que se irá implantando de manera progresiva, en el que se determinan las bases de cotización y las cuotas, en función de los rendimientos netos. En este sentido, se define el concepto de rendimientos netos, se articula su cálculo y se prevé su implantación como modelo definitivo de cotización para autónomos en un período de 9 años.

-Por lo que se refiere a la acción protectora, el RDL 13/2022 incluye una notable mejora en la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia. Se amplían sus modalidades para mejorar la cobertura de algunas contingencias, por ejemplo, la interrupción parcial de la actividad. También se adapta el mecanismo RED para situaciones de crisis cíclicas o sectoriales a los autónomos.

El nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos entrará en vigor el 1 de enero de 2023.

Su contenido concreto es el siguiente:

1) En su artículo primero se procede a reformar y añadir distintos preceptos de la LGSS:

-Se modifica la letra a) del artículo 71.1 LGSS, con el objeto de establecer la obligación de facilitar a la TGSS, a través de los procedimientos telemáticos y automatizados que se establezcan, toda la información de carácter tributario necesaria de que dispongan para la realización de la regularización de cuotas a la que se refiere el artículo 308 LGSS. Asimismo, se añade una nueva letra o) al artículo 77.1 del mismo texto legal para establecer que la Tesorería General de la Seguridad Social suministrará a través de procedimientos automatizados, a las administraciones tributarias la información necesaria para la regularización de bases de cotización y cuotas a la que se refiere el artículo 308.

-Se modifica el artículo 179 LGSS para dar una nueva regulación a la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor en los supuestos en que, por un cambio en la situación laboral de la persona trabajadora, no sea posible determinar la base reguladora en los términos previstos, estableciendo que dicha base será equivalente a la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

-Se da nueva redacción al artículo 308 LGSS, conforme al cual la cotización al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se efectuará *en función de los rendimientos anuales* obtenidos por los trabajadores por cuenta propia en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, debiendo elegir la base de cotización mensual que corresponda en función de su previsión de rendimientos netos anuales, dentro de la tabla general fijada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y limitada por una base mínima de cotización en cada uno de sus tramos y por una base máxima en cada tramo para cada año, si bien con la posibilidad, cuando prevean que sus rendimientos van a ser inferiores al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, de elegir base de cotización dentro de una tabla reducida.

En cualquier caso, las bases elegidas tendrán carácter provisional, hasta que se proceda a su regularización en función de los rendimientos anuales obtenidos y comunicados por la correspondiente Administración tributaria a partir del ejercicio siguiente respecto a cada trabajador autónomo.

-Se modifica el artículo 309 LGSS para excluir de la regularización las cotizaciones correspondientes a los meses cuyas bases de cotización hubiesen sido tenidas en cuenta por el cálculo de la base reguladora de cualquier prestación económica del sistema de la Seguridad Social reconocida con anterioridad a la fecha en que se hubiese realizado dicha regularización. También se excluirán las bases de cotización posteriores hasta el mes en que se produzca el hecho causante. De esta manera las bases provisionales adquirirán el carácter de definitivas.

-Se regula en el artículo 310 LGSS la cotización en *supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia*. La modificación de este artículo se produce para ajustar la base de cotización a la regla 1.ª del artículo 308.

-Se modifica el artículo 313 LGSS, sobre *cotización en situación de pluriactividad*, a fin de adaptar el abono del reintegro de cuotas a la persona trabajadora que se debe efectuar por la TGSS al nuevo sistema de regularización de cotizaciones provisionales.

-En el nuevo contenido dado al artículo 315 LGSS, *la cobertura de la prestación de incapacidad temporal se hace obligatoria* con la excepción prevista en el citado precepto.

-Se modifica el apartado 3 del artículo 316 LGSS, referido a la cobertura obligatoria de las contingencias profesionales, estableciendo en ese apartado 3 que dicha obligación se establece sin perjuicio de lo establecido en el artículo 317, en el 326, la disposición adicional vigésima octava y, por último, respecto a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.

-Se modifica la letra a) del artículo 318, en consonancia con la reforma del artículo 179. La modificación consiste en *modificar la base de cotización que se toma en consideración para el cálculo de la base reguladora* cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre ciento ochenta.

-Se modifica el artículo 320 para fijar la *base reguladora aplicable a los supuestos de cotización reducida y de cotización con sesenta y cinco o más años* de edad de los trabajadores autónomos.

-Se modifica el artículo 325 para establecer algunas especialidades en materia de cotización respecto de los trabajadores incorporados al *Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios*, tales como la referencia de los tipos a las bases de la tabla general, o la cobertura voluntaria de la contingencia de incapacidad temporal.

-Se da una nueva redacción al artículo 327, sobre el objeto y ámbito de aplicación de la *protección por cese de actividad*, ya sea definitiva o temporal, con el objeto de mejorar esta prestación y además introducir nuevas modalidades.

-Se introducen en el artículo 331.1.a) como *nuevas causas de cese de actividad*, en los epígrafes 4.º y 5.º:

*la reducción del 60 por ciento de la jornada de la totalidad de los trabajadores de la empresa o la suspensión temporal de los contratos de trabajo del 60 por ciento de la plantilla, siempre que se haya experimentado la reducción de ingresos que determina el precepto;

*así como, en relación con autónomos que no tengan trabajadores asalariados, el mantenimiento de deudas durante dos trimestres consecutivos con acreedores que supongan una reducción del nivel de ingresos ordinarios o ventas del 60 por ciento respecto del registrado en los mismos periodos del año anterior. A tal efecto, no se computarán las deudas que mantenga por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria.

En ninguno de estos casos se exige el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros. También se modifica el artículo para aclarar en qué supuestos se considera que existen motivos de fuerza mayor en el cese temporal parcial de la empresa.

-La modificación del artículo 332 se dirige a determinar la documentación que debe aportarse para acreditar que concurren los requisitos para los nuevos supuestos de cese de actividad del artículo 331.1.a), 4.º y 5.º, en tanto que la modificación del artículo 337 fija el día de nacimiento del derecho a la prestación para estos supuestos y la del artículo 339 tiene por objeto establecer la cuantía de la prestación, también para estos nuevos supuestos.

Expresamente, se determina que estos supuestos serán compatibles con la actividad que cause el cese, siempre que los rendimientos netos mensuales obtenidos durante la percepción de la prestación no sean superiores a la cuantía del salario mínimo interprofesional o al importe de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

-Se modifica la disposición adicional vigésima octava LGSS para establecer *excepciones a la cobertura obligatoria de la prestación por incapacidad temporal y de otras contingencias* para determinados colectivos encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

-Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima octava, en la que se crea la *nueva prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica*, establecido en el artículo 47 bis ET.

A esta prestación podrán causar derecho aquellas personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED en su modalidad cíclica que cumplan los requisitos que la norma establece, determinándose su importe aplicando el 50 por ciento a la base reguladora, la cual es la base prevista en el tramo tercero de la tabla reducida aplicable a los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Además, la entidad gestora de la prestación también asume del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento.

-La disposición adicional cuadragésima novena crea y regula el régimen jurídico de la *nueva prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectadas por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial*, previsto en el artículo 47 bis ET, para cuyo reconocimiento se exige, entre otros requisitos, que la adopción de las medidas del mecanismo RED afecte al 75 por ciento de la plantilla de la empresa y que se produzca una caída de ingresos durante dos trimestres consecutivos del 75 por ciento de la actividad de la empresa con relación al mismo periodo del año anterior. Dicha prestación consiste en una cantidad a tanto alzado del 70 por ciento de una base reguladora calculada en función de distintos parámetros, además del abono por la entidad gestora de la prestación del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social de la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma al régimen correspondiente, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento.

-Se crea una nueva disposición adicional, la quincuagésima, sobre el Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas de los trabajadores autónomos.

2) El artículo segundo del real decreto-ley modifica el artículo 8 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las *personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero*, para adaptar la cotización a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el

grupo primero de cotización de este régimen especial al nuevo sistema de cotización por rendimientos establecido en la LGSS.

3) El artículo tercero del real decreto-ley, por su parte, se ocupa de *reformar la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, comenzando por sus artículos 1.1, 24 y 25, con el objeto de suprimir la figura del autónomo a tiempo parcial, cuya regulación no ha sido desarrollada, que con la creación del nuevo sistema de cotización pierde ya absolutamente su finalidad.

Los artículos 30, 35, 36, 37, 38 y 38 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se adaptan al nuevo sistema de cotización para lo cual se referencian las bonificaciones en ellos contenidas a las bases de cotización a que se refiere el artículo 308 LGSS.

Se añade un artículo 38 ter, donde se establece una reducción a la cotización por inicio de una actividad por cuenta propia. Se trata de una figura jurídica similar a la que venía regulándose en los artículos 31, 31 bis, 32, y 32 bis donde se incluía la denominada tarifa plana, si bien, adaptada al nuevo sistema de cotización.

Se añade un nuevo artículo 38 quater en el que se regula, de forma novedosa, una bonificación en la cotización en supuestos de cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, como medida clave para el mantenimiento de la actividad.

4) Los artículos cuarto y quinto del RD-ley efectúan las modificaciones necesarias, respectivamente, en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y, especialmente, en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, para adecuarlos al contenido de la reforma legal, desarrollar la misma, en especial, el procedimiento del nuevo sistema de cotización, en donde cobra mayor importancia el desarrollo reglamentario de la regularización y permitir su aplicación inmediata, el 1 de enero de 2023, con el despliegue de todos sus efectos en materia de cotización a la Seguridad Social respecto del colectivo de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

5) El artículo sexto modifica el RD 504/2022, de 27 de junio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el RD 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el RD 2064/1995, de 22 de diciembre, para actualizar su regulación respecto a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

6) Entre las disposiciones adicionales y transitorias:

*La disposición adicional primera dispone que a partir del día 1 de enero de 2032, las bases de cotización definitivas se fijarán en función de los rendimientos netos obtenidos anualmente por las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas por su actividad económica o profesional, dentro de los límites de las bases de cotización máxima y mínima que se determinen en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

*La disposición transitoria primera prevé el *despliegue gradual del nuevo sistema de cotización por ingresos reales durante el período 2023 a 2031*, el cual se revisará periódicamente y se ajustará a las previsiones técnicas necesarias determinadas por los ministerios competentes. En las siguientes disposiciones transitorias se establece el régimen transitorio aplicable durante este período.

-Sello de inclusión social. - Real Decreto 636/2022, de 26 de julio, por el que se regula el Sello de Inclusión Social (BOE 27-7-2022)

El RD 636/2022 tiene por objeto establecer el régimen jurídico del Sello de Inclusión Social, en desarrollo de lo previsto en la Disp. Adic. 1ª de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

El Sello de Inclusión Social (en adelante el Sello) es un distintivo público de la Administración General del Estado que se concederá a las entidades públicas empresariales, a las sociedades mercantiles públicas, a las empresas privadas, a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, así como a las fundaciones que desarrollen actuaciones que contribuyan al tránsito de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital desde una situación de riesgo de pobreza y exclusión a la inclusión y participación activa en la sociedad, y que cumplan los requisitos que se exigen en el art 3 RD 636/2022.

Su regulación reglamentaria está prevista en la disposición adicional primera de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, con el fin de fomentar la colaboración público-privada para contribuir al objetivo común de la inclusión social.

El Sello de Inclusión Social se concibe como una iniciativa de innovación pública en el ámbito de la colaboración público-privada y la responsabilidad social corporativa, cuyo objetivo es estimular a las empresas públicas y privadas y a otro tipo de entidades, a contribuir a la consecución de una sociedad inclusiva, justa e igualitaria, apoyando la generación de oportunidades de inclusión social para las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital.

-El capítulo I describe el objeto de este real decreto, que es la regulación del Sello de Inclusión Social, así como las distintas tipologías de Sello que se podrán solicitar y obtener, y los requisitos que se deben cumplir para poder solicitar el distintivo.

-El capítulo II regula el procedimiento para la concesión del Sello de Inclusión Social, cuya solicitud deberá hacerse a través de medios electrónicos. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, como uno de los colectivos a los que va destinado este distintivo, por razón de su capacidad económica, técnica y dedicación profesional tienen acceso y disponibilidad de los medios necesarios para poder relacionarse electrónicamente con la Administración Pública en la presentación de solicitudes y seguimiento de la gestión del Sello. Asimismo, este capítulo regula la vigencia del Sello, que se mantendrá durante tres años, siempre y cuando subsistan las circunstancias que motivaron su concesión y se cumplan los compromisos establecidos en el real decreto, así como los supuestos de revocación del distintivo por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones o renuncia al mismo por parte de la entidad solicitante.

-El capítulo III regula la utilización del Sello de Inclusión Social y los compromisos derivados de su obtención por parte de las personas físicas y jurídicas solicitantes, así como los compromisos adquiridos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

-El capítulo IV establece el sistema de evaluación y seguimiento del Sello de Inclusión Social, en el marco de la Comisión de seguimiento del ingreso mínimo vital y cuyos resultados se harán públicos.

-Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo (BOE 19-10-2022)

Este real decreto establece el desarrollo reglamentario de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, para su efectiva puesta en práctica. Se trata de un desarrollo reglamentario de carácter parcial que tiene como objetivo primordial regular los elementos imprescindibles que permitan su aplicación.

-Mediante esta norma, se procede a regular la organización y funcionamiento, como órgano colegiado interministerial, de la Comisión Promotora y de Seguimiento de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos con objeto de poder hacer efectiva su constitución, fijándose el procedimiento para velar por el adecuado funcionamiento y buen gobierno de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos, atribuido por el artículo 55.3.g) del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (RD-Leg. 1/2002, de 29 de noviembre) a la Comisión Promotora y de Seguimiento.

-Por otra parte, se procede a regular las actuaciones preparatorias para la constitución de la Comisión de Control Especial, así como el procedimiento de designación y renovación de sus miembros, y se detalla su régimen de constitución y funcionamiento.

-Además, en cumplimiento de lo establecido en el componente 30, reforma 5, del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se procede a fijar el régimen de retribuciones de las entidades gestoras de fondos de pensiones de promoción pública abiertos, por debajo del 0,30 por ciento de los activos gestionados, con lo que se hace efectiva la remisión reglamentaria establecida en el artículo 62.4 TRLPFP, en virtud de la Ley 12/2022, de 30 de junio.

-También se procede a fijar el régimen de retribuciones de las entidades depositarias de fondos de pensiones de promoción pública abiertos por debajo del 0,10 por ciento anual del valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse.

-Orden ISM/992/2022, de 11 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2022 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 21-10-2022)

Mediante esta orden se determinan las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, teniendo en cuenta, para la determinación de tales bases, la cuantía de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive, con las especialidades contenidas en el artículo 57 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

-En aplicación de lo dispuesto en el artículo 106.nueve de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, 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 2022, son, para cada una de las zonas mineras, las que se contienen en el anexo.

-Por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones se establecerá el plazo especial para el ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de las bases que se fijan en esta orden, respecto de aquellas por las que se ha venido cotizando durante los meses transcurridos del ejercicio 2022, hasta el mes anterior al de su publicación en el BOE (Disposición adicional única).

1.8. OTRAS NORMAS

-Concursal.- Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia) (BOE 6-9-2022)

Esta ley pretende afrontar un conjunto de limitaciones detectadas en nuestro sistema mediante una reforma estructural de calado del sistema de insolvencia.

Como se indica en la Exposición de Motivos de la ley, la utilización de los instrumentos preconcursales en nuestro país ha venido aumentando de forma lenta y su uso ha sido relativamente reducido. Por otra parte, la percepción más extendida es que si bien los acuerdos de refinanciación han constituido un instrumento útil, los acuerdos extrajudiciales de pagos, dirigidos a pequeñas y medianas empresas, no han cumplido de forma satisfactoria con su propósito. Cuando las empresas recurren al concurso lo hacen en una situación de dificultades avanzadas (el porcentaje de deudores que solicita el concurso en una situación patrimonial crítica supera el 45% en la actualidad) y los concursos se caracterizan por su excesiva duración (que alcanzó en 2020 un promedio de 60 meses). Además, los concursos se caracterizan por que la mayoría terminan en liquidación, y no en un convenio. Por último, se puede destacar que el procedimiento de segunda oportunidad se caracteriza por su reducida utilización.

La ley tiene como objeto la adopción de las reformas legislativas necesarias para la transposición al derecho español de la Directiva 2019/1023, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Para ello, lleva a cabo una importante reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, que constituye la base idónea para acometer de forma ordenada, clara y sistemática la transposición.

Esta reforma legislativa pretende llevar a cabo un cambio integral de la situación de los procedimientos de insolvencia en nuestro país, siendo clave para su flexibilización y agilización, y para favorecer los mecanismos preconcursales, con el fin último de facilitar la reestructuración de empresas viables y la liquidación rápida y ordenada de las que no lo son.

A los efectos de llevar a cabo la transposición, la ley opta por una sustitución completa del libro segundo de la Ley Concursal. Además, el libro tercero pasa a ser libro cuarto y se incorpora un nuevo libro tercero, integrado por los artículos 685 a 720, que regula un "Procedimiento especial para microempresas".

I. Dentro de los cambios introducidos en el libro primero destacan:

1) Los cambios que tienen que ver con la *exoneración del pasivo insatisfecho,* en relación con el "mecanismo de segunda oportunidad":

-La ley configura un procedimiento de segunda oportunidad más eficaz, ampliando la relación de deudas exonerables e introduciendo la posibilidad de exoneración sin liquidación previa del patrimonio del deudor y con un plan de pagos, permitiendo así que este conserve su vivienda habitual y sus activos empresariales.

-Aunque la Directiva no lo impone, sí aconseja, y de hecho se ha optado, por mantener la regulación de la exoneración también para el caso de personas naturales cuyas deudas no provengan de actividades empresariales (consumidores).

-La recuperación del concursado para la vida económica, tras el fracaso que el concurso supone, permite al deudor volver a emprender reincorporándose con éxito a la actividad productiva, en beneficio de la sociedad en general e incluso de los propios acreedores que tampoco obtendrían satisfacción a la legítima pretensión de cobro en ausencia de un expediente como el de la exoneración si el deudor, como la experiencia reiteradamente ha demostrado, se mantenía en situaciones de economía sumergida.

-La Directiva 2019/1023 obliga a todos los Estados miembros al establecimiento de un mecanismo de segunda oportunidad para evitar que los deudores se vean tentados a deslocalizarse a otros países que ya acojan estos institutos, con el coste que esto supondría tanto para el deudor como para sus acreedores. Además, la homogeneización en este punto se considera imprescindible para el funcionamiento del mercado único europeo.

2) La ley *reforma el procedimiento concursal* para incrementar su eficiencia, introduciendo múltiples modificaciones procedimentales dirigidas a agilizar el procedimiento, facilitar la aprobación de un convenio cuando la empresa sea viable y una liquidación rápida cuando no lo sea.

II. El nuevo libro segundo, *Del Derecho preconcursal*, se divide en cinco títulos:

1) El título I se ciñe a determinar los presupuestos subjetivo y objetivo.

Entre las numerosas reformas introducidas destacan las siguientes:

-En primer lugar, se introducen los denominados *planes de reestructuración*, un *instrumento preconcursal* dirigido a evitar la insolvencia, o a superarla, que posibilita una actuación en un estadio de dificultades previo al de los vigentes instrumentos preconcursales, sin el estigma asociado al concurso y con características que incrementan su eficacia. Su introducción incentivará una reestructuración más temprana, y por tanto con mayores probabilidades de éxito, y contribuirá a la descongestión de los juzgados y por tanto a una mayor eficiencia del concurso. En efecto, las empresas podrán acogerse a los planes de reestructuración en una situación de probabilidad de insolvencia, previa a la insolvencia inminente que se exige para poder recurrir a los actuales instrumentos.

Su introducción lleva aparejada la supresión de los actuales instrumentos preconcursales. En la regulación de los planes de reestructuración se ha preservado el carácter flexible (poco procedimental) de los acuerdos de refinanciación y se han incorporado elementos que les otorgan mayor eficacia que a estos últimos, como la posibilidad de arrastre de clases disidentes, sujeta al cumplimiento de ciertas salvaguardas para los acreedores, que constituye el núcleo del modelo.

-Por lo que respecta al presupuesto objetivo, la especialidad de los marcos de reestructuración temprana es, conforme a la Directiva, la probabilidad de insolvencia.

Probabilidad de insolvencia, insolvencia inminente e insolvencia actual son tres estados que se ordenan secuencialmente: la probabilidad de insolvencia es un estado previo a la insolvencia inminente y ésta un estado previo a la insolvencia actual.

Un deudor que tenga probabilidad de insolvencia no puede ser sujeto de un concurso de acreedores, pero puede utilizar los mecanismos que integran el derecho preconcursal.

Con el fin de dar la mayor flexibilidad posible al sistema, la ley española no excluye el recurso a los institutos preconcursales cuando el deudor se halle en estado de insolvencia inminente o incluso de insolvencia actual. Ciertamente, la Directiva no establece como prepuestos del preconcurso los mismos presupuestos del concurso de acreedores, sino uno específico; pero no prohíbe esa extensión. Mientras que la empresa sea económicamente viable, está justificada su reestructuración para evitar los riesgos de destrucción de valor asociados al procedimiento concursal. Esta opción, por supuesto, no debe restringir el derecho de todo acreedor a solicitar el concurso del deudor insolvente. De ahí que el único límite temporal a la reestructuración de empresas en situación de insolvencia actual sea el que ya estuviera admitida a trámite una solicitud de concurso necesario.

Se establece que se encuentra en probabilidad de insolvencia el deudor que no va a poder cumplir las obligaciones que venzan en los próximos dos años.

2) El título II regula la comunicación de apertura de negociaciones con los acreedores para alcanzar un plan de reestructuración.

3) El título III contiene el régimen aplicable a los *planes de reestructuración*, su aprobación y homologación judicial. El término «plan», en lugar de «acuerdo», es el utilizado por la Directiva y refleja la posibilidad de imponerlo, bajo ciertas condiciones, incluso a los socios del deudor.

-El régimen aplicable a los planes de reestructuración descansa sobre un principio de intervención judicial mínima y a posteriori. La negociación y votación del plan es informal y al margen de cualquier proceso reglado o de la intervención de ninguna autoridad judicial, sin perjuicio de la posible designación de un experto en la reestructuración, cuando proceda imperativamente o a instancias de las partes. El juez solo interviene al final del proceso, para homologar el plan ya aprobado por las clases y mayorías exigidas por la ley.

-Contratos de alta dirección (art. 621). En relación con estos contratos, la norma prevé que "cuando resulte necesario para el buen fin de la reestructuración, el plan de reestructuración podrá prever la suspensión o extinción de los contratos con consejeros ejecutivos y con el personal de alta dirección.

En el supuesto de extinción, en defecto de acuerdo, "el juez podrá moderar la indemnización que corresponda al consejero ejecutivo y al alto directivo, quedando sin efecto la que se hubiera pactado en el contrato, con el límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo, que resultará igualmente aplicable a los consejeros ejecutivos".

En el supuesto de suspensión del contrato, este se podrá extinguir por voluntad del consejero ejecutivo o del alto directivo, con preaviso de un mes, conservando el derecho a la indemnización en los términos del apartado anterior".

En todo caso, las controversias que se susciten se tramitarán por el incidente concursal ante el juez competente para la homologación. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

4) El título IV trata del nombramiento y del estatuto del experto encargado de la reestructuración, nueva figura cuyo nombramiento contempla la Directiva en determinados supuestos.

Se trata de una figura nueva en el derecho español: el experto en la reestructuración. La Directiva exige la designación obligatoria de este experto en determinados supuestos, fuera de los cuales tampoco en la norma de transposición es necesario el nombramiento, salvo que el deudor o una mayoría de acreedores lo solicite. Este título se divide, a su vez, en dos capítulos. El primero de ellos contiene las reglas relativas al nombramiento del experto. El capítulo II se ocupa del estatuto del experto, sus funciones, deberes y régimen de responsabilidad

5) El título V es el último del libro segundo y contiene algunas especialidades para deudores, personas naturales o jurídicas, que no alcancen ciertos umbrales y no tengan la consideración de microempresa.

III. El libro tercero (artículos 685 a 720) regula el *Procedimiento especial para microempresas*.

-La ley presta *especial atención a las microempresas*, para las que los instrumentos vigentes no han funcionado satisfactoriamente: la ley introduce un procedimiento de insolvencia único, en el doble sentido de que pretende encauzar tanto las situaciones concursales (de insolvencia actual o inminente) como las preconcursales (probabilidad de insolvencia) y que se aplicará de manera obligatoria a todos los deudores que entren dentro del concepto legal de microempresa. Este procedimiento está especialmente adaptado a las necesidades de las microempresas, caracterizándose, por tanto, por una simplificación procesal máxima.

-La modernización del sistema legal para dar solución a la crisis de las microempresas es una pieza necesaria de la transposición al derecho español de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

-Por microempresas (o micropymes) se entienden aquellas empresas que hayan empleado durante el año anterior a la solicitud de inicio del procedimiento especial una media de menos diez trabajadores y tengan un volumen de negocio anual inferior a setecientos mil euros o un pasivo inferior a trescientos cincuenta mil euros según las últimas cuentas cerradas en el ejercicio anterior a la presentación de la solicitud.

-El procedimiento especial diseñado busca reducir los costes del procedimiento, eliminando todos los trámites que no sean necesarios y dejando reducida la participación de profesionales e instituciones a aquellos supuestos en que cumplan una función imprescindible, o cuyo coste sea voluntariamente asumido por las partes. Todo ello, sin menoscabo de la plena tutela de los derechos de los participantes en el procedimiento.

La intervención del juez solo se producirá para adoptar las decisiones más relevantes del procedimiento o cuando exista una cuestión litigiosa que las partes eleven al juzgado.

Los incidentes se solucionarán, salvo excepciones, por un procedimiento escrito; y, cuando sea necesaria la participación oral de las partes o de expertos se utilizarán las vistas virtuales, celebradas por medios telemáticos.

Los incidentes y los recursos no tendrán efectos suspensivos, aunque el juez podrá adoptar medidas cautelares o suspender determinados efectos. Con carácter general, las decisiones judiciales no serán recurribles.

Se pone a disposición de las partes un programa de cálculo y simulación de pagos en línea sin coste, lo que permitirá reducir los costes de asesoramiento del deudor.

-En segundo lugar, se articula una simplificación procesal estructural para las partes basado en que la comunicación en el seno del procedimiento se realizará a través de formularios normalizados oficiales accesibles en línea, sin coste. Ello permite recibir la información en tiempo real, lo que garantiza la completitud de la información.

Los trámites del procedimiento especial podrán transcurrir en paralelo, a diferencia del concurso de acreedores que se desarrolla de forma lineal con etapas consecutivas. Para utilizar el procedimiento, los usuarios deben hacer uso de sus propios certificados electrónicos cualificados o de sistemas de identificación electrónica tales como Cl@ve y Cl@veJusticia.

Uno de los aspectos más innovadores de este sistema es su carácter modular. Tradicionalmente, el Derecho concursal lleva aparejados una serie de efectos automáticos que tienen costes fundamentalmente para los acreedores. El procedimiento especial permite a las partes que soliciten su aplicación solo si así lo desean: este es el caso de la paralización de ejecuciones sobre activos con garantía real y del nombramiento de profesionales. Así, la participación de profesionales (mediador, administrador concursal, experto en reestructuración) se exige solo para ejecutar determinadas funciones o cuando lo soliciten las partes y asuman el coste.

El pilar del procedimiento es la veracidad de la información aportada. Por ello, la ocultación de información relevante, la manipulación de datos o la aportación de documentación incorrecta o no enteramente veraz tiene consecuencias severas. Es causa expresa de calificación culpable, se pone en conocimiento del Ministerio Fiscal.

-En tercer lugar, el procedimiento especial es único: las microempresas no tienen acceso al concurso ni a los acuerdos de reestructuración. Este procedimiento trata de combinar aquellos aspectos del concurso y de los planes de reestructuración que mejor se adaptan a las microempresas.

Así, el presupuesto objetivo es amplio y se permite su utilización cuando la microempresa está en probabilidad de insolvencia (situación preconcursal), insolvencia inminente o insolvencia actual (situación concursal).

Los autónomos, además de tener acceso al procedimiento especial (si son microempresas), pueden acceder al procedimiento de segunda oportunidad.

Uno de los motivos por los que se regula un sistema único y simplificado es para facilitar su comprensión por los usuarios que, en su mayoría, carecerán de conocimientos específicos sobre instrumentos preconcursales y concursales y tendrán recursos limitados para contratar asesores externos.

Adicionalmente, son dos los elementos en los que se basa este procedimiento especial único: la negociación y el modo de finalización de esta. De un lado, se trata de un procedimiento formal, en el que se contempla un período de negociación de tres meses no prorrogables, durante los cuales se suspenden las ejecuciones singulares y se puede preparar un plan de continuación o la enajenación

de la empresa en funcionamiento. Finalizado este plazo se inicia un procedimiento formal, pero muy flexible y de bajo coste.

Se ha considerado que la regulación de un procedimiento formal es más adecuada por dos motivos: añade una «oficialidad» al sistema, que incrementa las posibilidades de que se proporcione toda la información necesaria para los acreedores y ayuda a reducir el fraude o su mal uso y promueve la participación de los acreedores profesionales cuya inactividad ha sido uno de los grandes problemas, pues es un sistema universal que afecta a todos los acreedores, y a todos los bienes y derechos (salvo los inembargables).

De otro, se establecen dos posibles itinerarios de continuación, una vez superado el periodo de negociación en un plazo máximo de tres meses:

-una liquidación rápida (fast-track): Liquidación ordenada (art. 699 bis, ter, quater)

-un procedimiento de continuación de rápida gestión y flexible: Plan de continuación, si hay posibilidad de un acuerdo

A través de este procedimiento solo podrán liquidarse empresas insolventes, pues la normativa societaria y mercantil ya ofrece vías para la liquidación de empresas solventes.

Los *autónomos podrán acceder al procedimiento de segunda oportunidad* a partir de cualquiera de los dos itinerarios, ya sea el de liquidación o el de continuación.

En el marco de este procedimiento se regulan derechos de información y consulta de los representantes legales de las personas trabajadoras, cuando el deudor sea empleador (art. 697 quater)

-El título III se dedica al procedimiento especial de liquidación. Está concebido para dotar a las microempresas de un instrumento sencillo, rápido y flexible, que les permita terminar ordenadamente un proyecto empresarial que, por un motivo u otro, no ha resultado exitoso.

La plataforma de liquidación conforma otra de las novedades más importantes de este procedimiento especial para microempresas. Será de acceso gratuito y universal, y en ella se volcarán los activos de todos los procedimientos especiales de microempresas en liquidación. Se conformará un catálogo de bienes, organizados por categorías, según criterios comerciales, y enajenables de manera individual o por lotes. La venta de los activos se realizará tanto a través de venta directa por acceso externo al catálogo de los clientes como a través de la realización de subastas electrónicas periódicas, que deberán ser más frecuentes en las etapas iniciales del periodo de liquidación.

-El título III regula la transmisión de la empresa o de sus unidades productivas en funcionamiento, si bien deberá completarse con lo previsto en el libro primero. La transmisión de la empresa o de sus unidades productivas podrá producirse en tres momentos distintos: con la propia presentación de solicitud de apertura de un procedimiento especial de liquidación; o en un momento posterior, con su inclusión en el plan de liquidación; o, posteriormente sin inclusión previa en el plan de liquidación, a modo de oferta sobrevenida que no se había considerado inicialmente como una posibilidad. Esta última opción persigue otorgar flexibilidad a la liquidación. Las tres formas de transmisión de la empresa o de las unidades productivas presentan algunas especialidades regulatorias.

IV. Las modificaciones introducidas en el libro cuarto del texto refundido de la Ley Concursal obedecen a dos tipos de motivos: Por un lado, la necesidad de adaptar ese texto al Reglamento

(UE) 2015/848, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo, sobre procedimientos de insolvencia; y, por otro lado, la necesidad de introducir ciertas reglas especiales con el fin de ajustar el régimen general previsto en este libro a la particular naturaleza de los institutos o procedimientos preconcursales regulados en el libro segundo.

V. Otras modificaciones relevantes son las siguientes:

-Contratos de trabajo sometidos a la ley española, nuevo art. 745 bis Ley Concursal: "en el caso de que se haya abierto un concurso principal en el extranjero y sus efectos sean reconocidos en España, con arreglo a la ley concursal o cualquier otra norma de la Unión Europea o convencional aplicables, los efectos del concurso sobre los contratos de trabajo y las relaciones laborales sometidas al derecho español se regirán exclusivamente por esta ley".

Ahora bien, si conforme a la ley concursal, la competencia en materia laboral hubiese correspondido al juez del concurso, el juez de lo mercantil que habría sido competente para abrir un procedimiento de insolvencia territorial será competente para aprobar la extinción o modificación de esos contratos, aunque no se haya incoado ningún procedimiento concursal en España».

-Efectos de la reducción en la cotización a la Seguridad Social aplicable a los trabajadores mayores de 62 años. En este sentido, se modifica el apartado 4 del art. 144 LGSS, queda redactado de la siguiente forma:

"La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de nacimiento y cuidado de menor, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1".

-Se modifica la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social, para incorporar un nuevo art. 10 bis, que dispone la opción de la capitalización de la prestación por desempleo pata la adquisición de la condición de sociedad laboral o transformación en cooperativa por sociedad mercantiles en concurso".

-Se modifica la Disp. Adic.1º de la RDL 1/2020 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal para incorporar una nueva definición de "grupo de sociedades": "A los efectos del texto refundido de la Ley Concursal se entenderá por grupo de sociedades el definido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, aunque el control sobre las sociedades directa o indirectamente dependientes lo ostente una persona natural o una persona jurídica que no sea sociedad mercantil".

-Se modifica la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita. En concreto se añade un nuevo apartado g) al artículo 2 de esta Ley para disponer que: "en el ámbito concursal, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita para todos los trámites del procedimiento especial:

- a los deudores personas naturales que tengan la consideración de microempresa en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley Concursal, a los que resulte de aplicación el

procedimiento especial previsto en su libro tercero, siempre que acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

-los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de las personas trabajadoras y beneficiarias de la Seguridad Social.

-Se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, RDL 1/2022 de 29 de noviembre, para incluir que: "el concurso de acreedores no podrá dar lugar a la resolución judicial del plan de pensiones del concursado" (art. 8. Últ. Párrafo del apartado 8º).

-La Ley 16/2022 articula el contenido jurídico de varias disposiciones transitorias para regular el régimen transitorio aplicable a los procedimientos y actuaciones iniciadas después de la entrada en vigor de esta Ley (Disp. Transit.1ª, 2ª, 3ª, 4ª y 5ª)

-La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, con excepción del libro tercero del texto refundido de la Ley Concursal, que entrará en vigor el 1 de enero de 2023, salvo el apartado 2 del artículo 689, que entrará en vigor cuando se apruebe el reglamento a que se refiere la disposición transitoria segunda de la Ley 17/2014, de 30 de septiembre, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial y la disposición adicional undécima referida a los aplazamientos y fraccionamientos de deudas tributarias por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, que entrará en vigor el 1 de enero de 2023.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

Libertad sindical

-STS 569/2022 22-06-2022 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

La Sala IV confirma la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical de UGT y la nulidad de las actuaciones desarrolladas desde la constitución de la comisión negociadora del II convenio colectivo de Dentix, por haberse constituido con exclusión de UGT, al que reconoce el derecho a formar parte de la comisión negociadora, de forma proporcional a su representación. UGT cuenta con más del 10% de los representantes unitarios en la empresa, por lo debió ser llamado para constituir la comisión negociadora siendo irrelevante que no tuviera una sección de ámbito estatal constituida en la empresa. Argumenta que si se quiere abordar la negociación de un convenio colectivo con los representaciones sindicales de la empresa, y no todos los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria han constituido secciones sindicales de ámbito empresarial, a tal negociación deben ser llamados directamente tanto aquellos sindicatos que no hayan constituido la referida sección, como aquellos que aun habiéndola constituido, no faculten a la misma con arreglo a su estatutos para llevar a cabo tal proceso de negociación. En definitiva, supeditar el ejercicio de parte del contenido del derecho a libertad sindical a que adopte una determinada forma organizativa, no solo vulnera el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, sino que supone una intromisión ilegítima en las facultades autoorganizativas del propio sindicato.

-STS 08/04/2022, nº 445/2022, Recurso 379/2020. Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Ponente: Pablo Lucas Murillo de la Cueva

LIBERTAD SINDICAL: LESIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL: IMPROCEDENCIA: REAL DECRETO 1104/2020, DE 15 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA

CONCESIÓN DIRECTA DE SUBVENCIONES A INTERLOCUTORES SOCIALES PARA LA DIGITALIZACIÓN DEL SECTOR PRODUCTIVO: se puede limitar las subvenciones a los beneficiarios identificados nominativamente en el artículo 2 por el procedimiento de concesión directa en vez de seguir el de concurrencia competitiva: falta de infracción de los derechos fundamentales a la igualdad y a la libertad sindical del sindicato denunciante USO: norma aprobada en plena pandemia, a falta todavía de las vacunas y con restricciones importantes de gran incidencia en la actividad económica: circunstancias que aconsejaban actuar con la mayor rapidez para aprovechar la disponibilidad presupuestaria y poner en marcha desde los comienzos de 2021 los módulos de formación correspondientes y llegar así al objetivo de llegar en ese año a 125.000 trabajadores: contexto coherente para acudir a la concesión directa y también lo fue la selección de beneficiarios en atención a su mayor presencia en los diferentes sectores productivos y la distribución entre ellos de los cupos de trabajadores a formar. VOTO PARTICULAR. Fallo: El TS desestima el recurso contencioso-administrativo n.º 379/2020, interpuesto por la Unión Sindical Obrera (USO) contra el Real Decreto 1104/2020, de 15 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a interlocutores sociales para la digitalización del sector productivo.

Negociación colectiva

-STS 20/04/2022, nº 359/2022, Recurso de Casación 264/2021. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE GUIPÚZCOA: la doctrina sobre contractualización de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo fenecido tiene un claro presupuesto que no exista convenio colectivo aplicable regulando los contenidos prototípicos de la negociación colectiva, y por tanto, si este existe no cabe hablar de contractualización, sin que pueda invocarse la conservación de las condiciones personales de las que disfrutase cada trabajador, que se recoge en el art. 7 del convenio sectorial, porque esa previsión no se refiere al mantenimiento de condiciones normativas que procedan del convenio aplicable anteriormente, sino a las estrictamente ad personam como mejora de las condiciones legales o convencionales; resultando de aplicación el Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Restauración Colectiva por tratarse de convenios concurrentes, esto es, que dentro de su ámbito de aplicación incluye actividades o relaciones laborales incluidas en el otro. Fallo: El TS desestima el recurso de casación interpuesto por el sindicato demandante, contra la Sentencia de 06-07-2021 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, dictada en autos promovidos en proceso de conflicto colectivo.

-STS 29/03/2022, nº 274/2022, Recurso de Casación 43/2020. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTE, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2018-2020: al no haber sido llamada para formar parte de la comisión negociadora una asociación empresarial que ostenta la representativa necesaria y que es mayoritaria en el sector pero que carece por sí misma de legitimación para firmar el convenio, careciendo las dos asociaciones firmantes de legitimación para acordarlo por si solas. Fallo: El TS desestima los recursos de casación interpuestos por el sindicato codemandado y por la demandante, contra la Sentencia de 22-10-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede Granada, dictada en procedimiento de impugnación de convenio colectivo.

-STS 31/03/2022, nº 288/2022, Recurso de Casación 59/2020. Ponente: Mª Luz García Paredes

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA: carece de legitimación activa para impugnarlo por ilegalidad la asociación empresarial que tiene por objeto la representación, defensa y fomento de los intereses de las empresas del sector del trabajo temporal, agencias de colocación, formación de trabajadores y, en general, de la empresas de la intermediación laboral privada, por no reunir el requisito exigido de estar directamente interesada en la impugnación del convenio, al no estar sus representados incluidos en su ámbito de aplicación; es nulo su art. 35, último párrafo, al privar a las empresas de trabajo temporal de poder concertar contratos de puesta a disposición con empresas usurarias de limpieza de locales y edificios cuando los trabajadores vayan a ser contratados por medio de un contrato eventual por circunstancias del mercado, afectando además a quienes están excluidos de su ámbito de aplicación. Fallo: El TS estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por la Asociación Empresarial demandante, contra la Sentencia de 26-12-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia, dictada en procedimiento de impugnación de convenio colectivo, que casa parcialmente, declarando nulo el último párrafo del art. 35 del Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de A Coruña.

-STS 05/04/2022, nº 303/2022, Recurso de Casación 99/2020. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

IMPUGNACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD: se rechaza las excepciones de prescripción, pues puede plantearse mientras esté en vigor; la falta de legitimación activa del sindicato por ostentar la condición de más representativo y además tener implantación suficiente en el ámbito del conflicto; así como la falta de acción respecto de las empresas no obligadas a elaborarlo por tratarse del elaborado por la dirección del grupo, siéndoles de aplicación; se declara la nulidad por no haberse negociado con los sujetos legitimados, de conformidad con el art. 87 ET. LESIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL: por ausencia de negociación de plan de igualdad aplicable a grupo de empresas de conformidad con el art. 87 ET. Fallo: El TS desestima el recurso de casación interpuesto por las empresas codemandadas, contra la Sentencia de 24-02-2020 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en procedimiento de conflicto colectivo.

Derecho de huelga

-STS 05/04/2022, nº 304/2022, Recurso de Casación 108/2020. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

HUELGA ILEGAL O ABUSIVA: no procede tal calificación por falta de acreditación de una conducta fraudulenta (secundada por los maquinistas que desempeñan una función neurálgica en el funcionamiento de la empresa), y sin que pueda calificarse como abusiva la convocada con claros motivos, anudados a la negociación colectiva respecto de la que existían discrepancias, pues la concentración de la reivindicación en los meses estivales no es, en sí mismo, signo de abuso, ni tampoco la superposición de días de huelga. Fallo: El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la mercantil demandante, contra la Sentencia de 28-04-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, sede Santa Cruz de Tenerife, dictada en autos promovidos en proceso de conflicto colectivo sobre huelga abusiva e ilegal y reclamación de daños y perjuicios.

Grupo de empresas

-STS 22/03/2022, nº 246/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 1389/2020. Ponente: Sebastián Moralo Gallego

INEXISTENCIA DE GRUPO LABORAL DE EMPRESAS: no se aprecia respecto de un grupo mercantil al constar exclusivamente que «ABENGOA, SA» es la empresa dominante del grupo, la crisis empresarial que atraviesa y la existencia de un mecanismo de tesorería centralizada, «cash pooling», pero no datos que acrediten la utilización fraudulenta de los vínculos existentes entre las empresas del grupo. UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: se desestima el segundo motivo, relativo a la incidencia de las retribuciones variables de inventivos por ventas para calcular el importe de la indemnización por despido, al invocarse de contraste una sentencia que desestima el recurso de casación para unificación de doctrina por falta de contradicción. Fallo: El TS estima en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa codemandada, contra la Sentencia de 31-01-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula en parte y, resolviendo el debate de suplicación, estima el de tal clase formulado por la recurrente, revocando la sentencia de instancia en cuanto declara la existencia de grupo laboral de empresas y condena solidariamente a las mismas.

Contratos temporales

-STS 18/05/2022, nº 453/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 4088/2020. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, SA: si bien en el ámbito de la administración pública, que precisa del seguimiento de procedimientos reglados de creación de plazas, la insuficiencia de plantilla puede justificar la suscripción de contratos eventuales por circunstancias de la producción para cubrir absentismo y de interinidad para sustituciones, eso sólo es lícito cuando concurren circunstancias no previsibles, no así cuando se celebran para atender necesidades estructurales de la empresa, por tratarse de situaciones que se reiteran sistemáticamente; el cese en el último contrato que se considera despido que debe ser calificado de nulo, dado el estado de gestación de la trabajadora. RECTIFICA DOCTRINA. Fallo: El Pleno del TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 02-09-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula y, resolviendo el debate en suplicación estima el de tal clase formalizado por la actora, en el sentido de declarar la nulidad del cese.

-STS 28/03/2022, nº 268/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 471/2020. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES: el periodo de prueba anual del contrato de apoyo a emprendedores y el desistimiento empresarial acorde con esa funcionalidad específica poseen naturaleza especial, siendo inaplicable la construcción común, por lo que su extinción una vez transcurrido el tiempo máximo de su duración ordinaria no es subsumible en el art. 49.1 b) ET, debiendo observarse el plazo de preaviso contemplado en el art. 53.1.c) ET por analogía entre la causa por la que se admite el desistimiento empresarial y el despido objetivo, por cuanto si se exige preaviso para la dimisión del trabajador también ha de aplicarse al desestimiento cuando el período de prueba se extiende más allá del adecuado para su genuina finalidad, en atención a su propia validez constitucional basada en su funcionalidad diversa de la genuina del período de prueba lo que exige una contraprestación analogía y concordancia con el plazo de preaviso «razonable» contemplado en

la Carta Social Europea. UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: falta de contradicción en los dos primeros motivos, el primero, sobre la revisión fáctica en suplicación ante la ausencia de proximidad en los hechos y en los documentos o elementos en los que se basa la revisión; y, el segundo, por ser diversas las circunstancias fácticas en orden a apreciar fraude de ley en la contratación. Fallo: El TS estima en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 11-11-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula parcialmente y, resolviendo el debate en suplicación, desestima el de tal clase formulado por la demandada, reconociendo el derecho de la trabajadora al percibo de la indemnización equivalente a los salarios dejados de percibir como consecuencia de la inobservancia del plazo de preaviso.

Cesión ilegal de trabajadores

-STS 06/04/2022, nº 322/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 2524/2019. Ponente: Rosa María Virolés Piñol

INEXISTENCIA DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES: contrata administrativa del servicio de asistencia escolar a los alumnos con necesidades educativas especiales, en la que la empresa adjudicataria mantiene y ejecuta los poderes inherentes a su condición de real empresaria, aunque la cliente discipline en sus aspectos generales la forma en que han de ser realizadas las tareas inherentes al objeto de la contratación, por ser circunstancias necesarias para la coordinación del desarrollo de la propia contrata y no entrañan cesión de facultades de dirección y control de la cliente sobre la plantilla de la empleadora. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la «Consejería de Educación de la Junta de Andalucía» codemandada, contra la Sentencia de 06-05-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede Málaga, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula y, resolviendo el debate en suplicación, desestima el de tal naturaleza formulado por la parte actora.

-STS 595/2022, de 29-06-2022 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

La empresa Norwegian, desde la apertura de su base en el Aeropuerto de Málaga ha venido utilizando únicamente trabajadores cedidos por la ETT Adecco TT SAU ETT, para cubrir los puestos de tripulantes de cabina de pasajeros y de dos coordinadoras. Se cuestiona si la celebración de 74 contratos de puesta a disposición entre la empresa usuaria y una ETT, para cubrir necesidades permanentes de aquella, debe sancionarse como falta muy grave del art. 8.2, o como falta grave del art. 19.2 LISOS. Por los mismos hechos han sido sancionadas de igual forma la empresa cedente y la cesionaria. En la STS 2/12/2021, RCUD. 4701/2018, se resolvió el recurso de casación interpuesto por la Autoridad Laboral en el caso de la sanción a la ETT que actuó como empresa cedente. La Sala considera demostrado que la ETT cedió 74 trabajadores a la empresa usuaria, quien no contaba con una plantilla propia para prestar servicios de navegación aérea en la base de Málaga y en otras del territorio español, habiendo suscrito con dichos trabajadores contratos eventuales por circunstancias de la producción, que desbordaron con mucho los límites temporales del art. 15.1.b ET, acreditando que el objeto real del contrato fue la cobertura de la organización estructural u ordinaria de la empresa, lo que constituye una cesión ilegal de trabajadores, toda vez que la ETT desbordó radicalmente los límites establecidos en el art. 6.2 de la Ley 14/1994, excediendo, por tanto, los límites establecidos en el art. 43.1 ET.

Empresas de Trabajo Temporal

-STJUE 17/03/2022, Asunto C 232/2020I

POLÍTICA SOCIAL: Disposiciones sociales: Trabajo a través de empresas de trabajo temporal (Directiva 2008/104/CE): ámbito de aplicación: trabajadores que tengan un contrato con una empresa de trabajo temporal y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar «de manera temporal» bajo su control y dirección: uso abusivo de dicha contratación: estimación: normativa nacional que fija un período máximo de puesta a disposición del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria al tiempo que excluye, mediante una disposición transitoria, a efectos del cálculo de dicho período, el cómputo de los períodos anteriores a la entrada en vigor de esa normativa. ORDENAMIENTO JURÍDICO DE LA UE: Actos de las instituciones (Derecho derivado): Directivas: Efecto directo: Horizontal: desestimación: interpretación conforme la letra y la finalidad de la Directiva: límites: la Directiva no permite al juez nacional excluir una disposición de su Derecho interno contraria a la misma si, con ello, se impusiese al particular una obligación adicional: órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio exclusivamente entre particulares no está obligado, basándose únicamente en el Derecho de la Unión, a abstenerse de aplicar una disposición transitoria contraria al Derecho de la Unión.

Principio de igualdad y de no discriminación

-STS 08/04/2022, nº 335/2022, Recurso de Casación 20/2021. Ponente: Juan Molins García-Atance

DISCRIMINACIÓN: constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, atendiendo al número de mujeres de trabajadoras que disfrutan de reducción de jornada frente al de hombres en la empresa, la decisión empresarial de supeditar el cobro de la ayuda alimentaria a concluir la jornada diaria de trabajo a las 16:00 horas, no habiendo justificado la empresa que la exclusión de la ayuda alimentaria a los trabajadores con jornada partida con horario de salida anterior a las 16 horas responde a una finalidad legítima, una justificación objetiva y razonable que excluya el móvil discriminatorio; «BBVA, SA». INEXISTENTE VARIACIÓN SUSTANCIAL DE LA DEMANDA: al contenerse en la solicitud de mediación los hechos esenciales que sustentan la pretensión litigiosa, sin que en el escrito de demanda se altere la «causa petendi» y sin que se haya causado indefensión a la parte demandada. INEXISTENCIA DE PRESCRIPCIÓN: pues la acción puede ejercitarse en tanto se mantenga la decisión impugnada, con independencia del concreto momento en el que se adoptó. Fallo: El TS desestima el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia de 27-07-2020 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en proceso de conflicto colectivo

Tiempo de trabajo

-STJUE 24/02/2022 Asunto C 262/2020

POLÍTICA SOCIAL: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:(Directiva 2003/88/CE): DURACIÓN NORMAL DEL TRABAJO NOCTURNO:(arts 8 y 12 letra a): no exige la adopción de una normativa nacional que establezca que la duración normal del trabajo nocturno para trabajadores del sector público como los policías y los bomberos sea inferior a la duración normal del trabajo diurno prevista para estos: en cualquier caso, tales trabajadores deben disfrutar de otras medidas de protección en materia de duración del trabajo, de salario, de retribución específica o de beneficios similares, que permitan compensar la especial penosidad que implica el trabajo nocturno que realizan; CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA: arts.

20 y 31: interpretación en el sentido de que no se oponen a que la duración normal del trabajo nocturno fijado en siete horas por la normativa de un Estado miembro para los trabajadores del sector privado no se aplique a los trabajadores del sector público, incluidos los policías y los bomberos, siempre que tal diferencia de trato se base en un criterio objetivo y razonable, es decir, que guarde relación con un fin legalmente admisible perseguido por dicha normativa y sea proporcionada a ese fin.

-STS 06/04/2022, nº 313/2022, Recurso de Casación 151/2020. Ponente: Rosa María Virolés Piñol

TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO: no tiene la consideración de tal el empleado por los trabajadores para cumplimentar las solicitudes o justificar las ausencias a través del sistema informático implantado por la empresa para facilitar las gestiones administrativas, sistema que no vulnera la normativa de protección de datos por tratarse de datos necesarios para el normal desenvolvimiento de la relación contractual, y, además, las bajas se siguen realizando de forma presencial. Fallo: El TS desestima el recurso de casación interpuesto por el sindicato demandante, contra la Sentencia de 24-06-2020 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en proceso de conflicto colectivo.

-STS 06/04/2022, nº 327/2022, Recurso de Casación 114/2020. Ponente: Ricardo Bodas Martín

IV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE GALICIA: no procede la compensación con 1,3 días laborables todos los festivos trabajados con independencia de la forma de disfrute posterior, al estar establecido en el art. 38 un sistema gradual, en el que esa compensación está prevista sólo para el caso de que los festivos trabajados se compensen aisladamente o en períodos inferiores a los doce días. Fallo: El TS estima en parte el recurso de casación interpuesto por la «Asociación Galega de Residencia de Tercera Idade (AGARTE)» y la «Asociación Gallega de Residencia e Centros de Ancians de Iniciativa Social (ACOLLE)» contra la Sentencia de fecha 19-05-2020, del TSJ de Galicia, dictada en autos promovidos por el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, la Unión General de Trabajadores y la Confederación Intersindical Galega, contra las recurrentes, sobre conflicto colectivo, que casa y anula parcialmente, declarando que los trabajadores afectados por el conflicto, no tienen derecho a que se les compense con 1,3 días laborables, cuando disfruten los doce festivos trabajados con sus vacaciones anuales, absolviendo a las demandadas de dicha pretensión, manteniendo el fallo de la sentencia recurrida en todo lo demás.

Retribución del trabajo. Salario

-STJUE 05/05/2022 Asunto C 101/2021, Cuestión prejudicial

POLÍTICA SOCIAL: PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPRESARIO (Directiva 80/987/CEE: INSTITUCIONES DE GARANTÍA: pago de créditos impagados: oposición del Derecho Comunitario a jurisprudencia nacional según la cual una persona que ejerce en virtud de un contrato de trabajo válido de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede ser calificada de trabajador asalariado y, por lo tanto, no puede disfrutar de las garantías previstas por esa Directiva para los trabajadores; ÁMBITO DE APLICACIÓN: inclusión: persona que ejerce en virtud de un contrato de trabajo celebrado con una sociedad mercantil las funciones de miembro del consejo de administración y de director de dicha sociedad: circunstancia que no permite por sí sola presumir o excluir la existencia de una relación laboral ni la calificación de dicha persona como trabajador asalariado si ejerce sus funciones en el marco de una relación de subordinación.

-STS 29/03/2022, nº 272/2022, Recurso de Casación 162/2019. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN-SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: en materia de compensación y absorción a efectos de la subida de SMI para 2019 con complemento salarial variable, los términos del art. 27.1 ET deben prevalecer sobre los del RD 1462/2018: la base de cálculo, a la que hay que añadir la cantidad necesaria para llegar al nuevo SMI establecido por el RD 1462/18, ha de incluir el salario base más de lo distintos complementos, operando la compensación y absorción, en su conjunto y cómputo anual, con el propio SMI y por tanto, se incluye los diversos conceptos salariales, salvo que una norma con rango de Ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa. Fallo: El TS desestima los recursos de casación interpuestos por los sindicatos demandantes, contra la Sentencia de 24-05-2019 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en autos promovidos en proceso de conflicto colectivo.

-STS 01/04/2022, nº 295/2022, Recurso de Casación 60/2020. Ponente: Concepción Rosario Ureste García

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: la base de cálculo, a la que hay que añadir la cantidad necesaria para llegar al nuevo SMI establecido por el RD 1462/18, ha de incluir el salario base más de lo distintos complementos, operando la compensación y absorción, en su conjunto y cómputo anual, con el propio SMI y por tanto, se incluye los diversos conceptos salariales, no así aquellos que tienen naturaleza extrasalarial como el plus transporte; «Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Alicante para 2019». Fallo: El TS estima en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el sindicato demandante, contra la Sentencia de 19-12-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, dictada en autos promovidos en proceso de conflicto colectivo, que casa y anula en parte en el sentido de declarar que el plus extrasalarial no resulta compensable con el incremento del SMI para 2019.

-SSTS 07/04/2022, nº 334/2022, Recurso de Casación 158/2020. Ponente: Mª Luz García Paredes

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS: no procede compensar con los atrasos de convenio los conceptos salariales por unidad de tiempo, que atiendan al esfuerzo laboral o a condiciones de trabajo particular o ligados al puesto de trabajo, y en este caso los complementos de NPE, Salarial a Pagas, Ajuste de Sala, Diferencia de Puesto y Plus Picker, se abonan a determinados trabajadores subrogados por razón de sus funciones y del centro en que prestan sus servicios, sin que conste que sean producto de una voluntaria concesión de las empresas, por lo que no procedía la compensación. Fallo: El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia de 10-07-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en procedimiento de conflicto colectivo.

-STS 19/04/2022, nº 342/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 615/2019. Ponente: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga

PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA: resulta competente para el reconocimiento del plus peligrosidad, penosidad y toxicidad la Comisión del Convenio, a propuesta de la Subcomisión de Valoración y Definición de puestos de trabajo, pero una vez efectuada la oportuna petición por parte de interesado ante la referida Comisión, no cabe que el procedimiento se dilate durante años, sino que ha de resolverse en un plazo razonable, acorde con lo previsto en el Acuerdo de fecha 11 de diciembre de 1997, por el que se establecen los criterios y el procedimiento

para el reconocimiento o revisión de los referidos pluses, por lo que falta de respuesta tras varios años lleva a entender por cumplido este trámite preprocesal, y constando que concurren en el puesto las características excepcionales que justifican la percepción del plus reclamado, es procedente su reconocimiento. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandada, contra la Sentencia de 05-12-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede Sevilla, dictada en autos promovidos en reclamación de derecho y cantidad.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

-STS 07/04/2022, nº 332/2022, Recurso de Casación 52/2021. Ponente: Mª Luz García Paredes

INEXISTENCIA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO COLECTIVAS: circulares dictadas por la Administración Autonómica de modificación temporal y excepcional de las condiciones de jornada y horarios del personal laboral, a consecuencia del COVID-19, sin que sea preciso abrir un período de consultas para implantar las medidas que se limitan a establecer las pautas para recuperar la normalidad en el desarrollo de las relaciones laborales que se vieron alteradas con la excepcional situación generada por la pandemia y la declaración del estado de alarma y sin que se aprecie discriminación por razón de género en relación con la suspensión de las posibilidades de modificación de las jornadas reducidas por tratarse de una medida generalizada adoptada en el marco de la normativa Covid. COMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL: para conocer de la impugnación de dichas circulares al afectar al personal laboral y basarse la impugnación en existir para el mismo un acuerdo en materia de jornada y horario. Fallo: El TS estima el recurso de casación interpuesto por el demandado, contra la Sentencia de 29-10-2020 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, dictada en procedimiento de conflicto colectivo, que casa y anula, desestimando íntegramente la demanda.

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

-STS 572/2022, de 22-06-2022 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

La Sala IV confirma la desestimación de la demanda promovida por Konecta BTO SL, en la que impugna la resolución del Mº de Trabajo y Economía Social que, estimando el recurso de alzada interpuesto por sindicato, declaró la inexistencia de fuerza mayor, lo que impidió la suspensión de las relaciones laborales y/o reducción de jornada. Con carácter previo se desestiman los motivos de revisión fáctica y se pone de relieve que si bien, con anterioridad, en otro procedimiento se llegó a un acuerdo de conciliación judicial sobre ERTE entre sindicatos y empresa, tal conciliación no vincula a la respuesta judicial de este procedimiento. En cuanto al fondo del asunto, no resulta acreditada la conexión directa e inmediata entre la pérdida de actividad y la vinculación con la COVID 19, por lo que, no concurre la fuerza mayor en los términos exigidos por el artículo 22 del RDL 8/2020, de 17. En consecuencia, la resolución administrativa impugnada no cometió infracción del ordenamiento jurídico, en concreto, no vulneró ninguna de las reseñadas normas que configuran este excepcional supuesto de fuerza mayor ligado a las consecuencias de la pandemia y a la declaración del estado de alarma; antes al contrario, no constató la existencia de fuerza mayor, entre otras razones, por cuanto que el solicitante no acreditó que su situación pudiera estar comprendida en las descritas en el referido precepto configurador de esta especial fuerza mayor vinculada a la pandemia derivada del COVID 19.

-STS 06/04/2022, nº 329/2022, Recurso de Casación 150/2020. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

NULIDAD DE LAS SUSPENSIONES COLECTIVAS DE CONTRATOS DE TRABAJO POR CAUSAS PRODUCTIVAS VINCULADAS A LA CRISIS GENERADA POR LA COVID-19: habiéndose negociado con una comisión sindicalizada, la empresa quebró la buena fe negocial, lesionando la libertad sindical, al entrometerse en la adopción de acuerdos del sindicato y en su posicionamiento como bloque frente a la decisión empresarial de flexibilidad interna, concurriendo fraude de ley, al perseguir, con dicha actuación, eludir las mayorías representantivas de la comisión negociadora, teniendo en cuenta que la mayoría se computa, no por cabezas, sino por el porcentaje de respresentación que tiene cada uno de ellos, siendo que, además, al no existir dicho acuerdo, resultaba preciso comunicar la decisión empresarial a la representación legal de los trabajadores. Fallo: El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia de 03-07-2020 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en proceso de conflicto colectivo.

-STS16/03/2022, nº 240/2022, Recurso de Casación 309/2021. Ponente: Luisa Segoviano Astaburuaga

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR: crisis sanitaria provocada por la COVID-19: improcedencia: empresa dedicada a operar aparcamientos de coches, operando en varias ciudades de España, donde gestiona tanto aparcamientos subterráneos como control horario de zonas de estacionamiento creadas por las corporaciones municipales: falta de acreditación suficiente por la empresa de la imposibilidad temporal de continuar con su actividad. Fallo: El TS, en Pleno, desestima el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa demandante, confirmando la Sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 28-5-2021, sobre impugnación de actos administrativos.

-STS 27/01/2022, nº 78/2022, Recurso de Casación 245/2021. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

RECURSO DE ALZADA FRENTE A RESOLUCIÓN DENEGATORIA DE ERTE ASOCIADO AL ESTADO DE ALARMA: el plazo para su interposición es el general previsto en el art. 122 Ley 39/2015, pues, la finalidad de agilizar la tramitación quedaría en entredicho si la Administración debe resolver en un plazo breve no afectado por el estado de alarma y, sin embargo, si se suspendiese el plazo para interponer el recurso; ahora bien, teniendo en cuenta que la Resolución se notificó cuando ya había entrado el vigor el RDLey 11/2020, de 31 marzo, han de aplicarse sus previsiones respecto de la ampliación de los plazos para la interposición de recursos en vía administrativa, al no contener exclusión alguna. VOTO PARTICULAR. Fallo: El Pleno del TS estima el recurso de casación interpuesto por la empresa demandante, contra la Sentencia de 10-4-2021 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en proceso de impugnación actos de la Administración, que casa y anula, devolviendo las actuaciones al órgano de procedencia y conceder a la citada Secretaría de Estado la posibilidad de resolver el recurso de alzada presentado por la citada mercantil, en el plazo legalmente fijado al efecto y computado a partir de la notificación de la presente sentencia, partiendo de su admisibilidad por razón del momento en que se presentó.

Sucesión de empresa. Subrogación

-STJUE 28/04/2022 Asunto C 237/2020

POLÍTICA SOCIAL: Aproximación de legislaciones: mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas: Ámbito de aplicación: exclusión: transmisiones de empresas cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo «abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente», y también cuando la transmisión de la empresa o de una parte de esta se prepara, antes de la apertura de un procedimiento de quiebra que tiene por objeto la liquidación de los bienes del cedente y durante el cual se realiza dicha transmisión, en el marco de un procedimiento de «pre-pack», cuyo objetivo principal consiste en posibilitar que en un procedimiento de quiebra se proceda a una liquidación de la empresa en funcionamiento que satisfaga al máximo los intereses del conjunto de los acreedores y que permita conservar en la medida de lo posible los puestos de trabajo, siempre que dicho procedimiento de «pre-pack» se rija por disposiciones legales o reglamentarias.

-STS 589/2022, de 29-06-2022 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

RCUD. Sucesión de empresa. Adveo España, S.A. Inexistencia de responsabilidad de la empresa cedente, en un supuesto de sucesión de empresa, por actos posteriores de la empresa cesionaria e inexistencia de grupo de empresas a efectos laborales. De conformidad con el Ministerio Fiscal, se estima el recurso. Se cuestiona si, en un supuesto de sucesión de empresa, se puede declarar la responsabilidad de la empresa cedente -ahora recurrente en casación unificadora- por actos posteriores de la empresa cesionaria y si existe grupo. Responsabilidad de la empresa cedente, en un supuesto de sucesión de empresa, por actos posteriores de la empresa cesionaria e inexistencia de grupo de empresas a efectos laborales.

-STS 23/03/2022, nº 257/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 108/2020. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

INEXISTENCIA DE SUCESIÓN DE EMPRESAS: como consecuencia de la reversión del servicio de limpieza viaria antes externalizado por Ayuntamiento, pues al ser una actividad que descansa esencialmente en la mano de obra, es necesario que la empresa que pase a realizar la actividad asuma parte de los trabajadoras de la empresa que anteriormente realizaba el servicio, no resultando aplicable el art. 130 LCSP 2017 por haberse iniciado el expediente de contratación antes de su entrada en vigor, ni apoyar la tesis de la recurrente la disp. adic. 26 LPGE 2017 que efectúa una remisión in genere a las previsiones sobre sucesión de empresas, haber entrado en vigor con posterioridad al expediente de contratación y además haberse declarado en parte inconstitucional por la STC 122/2018. Fallo: El TS desestima los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por la demandante y por la empresa saliente codemandada, contra la Sentencia de 05-11-2019 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, dictada en autos promovidos en reclamación por despido.

-STS 23/03/2022, nº 259/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 3117/2020. Ponente: Concepción Rosario Ureste García

SUCESIÓN DE EMPRESAS: cuando se trata de actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial, se produce cuando la empresa entrante asume una parte relevante del personal adscrito a la contrata en términos cuantitativos o cualitativos, debiendo estarse a la entidad o competencia en el desempeño de los servicios, de forma que resulta insuficiente examinar de manera

aislada el quantum personal objeto de asunción, salvo cuando el alcance de la plantilla incorporada sea tan sustancial o relevante en sí mismo que permita soslayar el análisis de sus competencias; en el caso existe sucesión de plantillas al haberse asumido la entrante al 75% del personal de la saliente; el convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE pero no empeorarla. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante, contra la Sentencia de 18-09-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación por despido.

-STS 29/03/2022, nº 269/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 1062/2020. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

SUCESIÓN DE CONTRATAS EN EMPRESAS DE SEGURIDAD: la nueva adjudicataria está obligada, aun en el supuesto de reducción de la contrata, a asumir toda la plantilla cuando se ha producido la transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad (en actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial lo relevante es que se haya asumido una parte esencial de la plantilla en términos de competencias o numéricos), aunque ello se produzca como consecuencia del cumplimiento de la obligación subrogatoria impuesta en el Convenio Colectivo, sin perjuicio de que pueda acudir a un despido objetivo o, en su caso, colectivo, con base en esa causa para reducir la plantilla; despido improcedente: responsabilidad de la empresa entrante. Fallo: El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa codemandada, para confirmar la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede de Granada, de 23-1- 2020, sobre despido.

-STS 23/03/2022, nº 255/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 1714/2019. Ponente: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga

SUCESIÓN DE CONTRATAS EN EL SECTOR DE CONTACT CENTER: la oposición de la nueva empresa adjudicataria de subrogar al personal de la empresa saliente, sometido al proceso de selección, alegando que se trata de personal de estructura y no de operaciones, habiéndose acreditado que la trabajadora si tiene tal condición, constituye un fraude de ley, debiendo calificarse esa decisión como despido improcedente. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por los demandantes, contra la Sentencia de 20-12-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede Sevilla, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estima el de tal clase entablado por la parte actora en el sentido de declarar la improcedencia de los despidos de los demandantes.

Despidos colectivos

-STS 20/04/2022, nº 357/2022, Recurso de Casación 206/2021. Ponente: Ricardo Bodas Martín

DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS PRODUCTIVAS: es ajustado a Derecho el derivado de la pérdida de la contrata, en la que prestaban servicio los trabajadores despedidos, tratándose de una situación estructural y no coyuntural, que era la concurrente en los ERTES previos derivados de reducción temporal de pedidos; existió negociación de buena fe al proponer la empresa fórmulas para atenuar las consecuencias del despido, resultando imposible alcanzar acuerdos por la actitud de la RLT que no aceptó las ofertadas, sin proponer alternativas. LEGITIMACIÓN PARA RECURRIR: la ostenta el sindicato, implantado en el ámbito del despido, que se adhiere a la demanda, si bien su actuación debe limitarse a las pretensiones de la demanda, no pudiendo analizarse las cuestiones nuevas propuestas. Fallo: El Pleno del TS desestima el recurso de casación interpuesto por el sindicato

adherido a la demanda, contra la Sentencia de 05-03-2021 de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede Sevilla, dictada en procedimiento de despido colectivo.

-STS 16/03/2022, nº 239/2022, Recurso de Casación 265/2021. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

DESPIDO COLECTIVO AJUSTADO A DERECHO POR CAUSA PRODUCTIVA: crisis estructural por la disminución sostenida y continuada de la demanda de los bienes y productos que la empresa coloca en el mercado, que aunque está influenciada por la situación mundial pandémica, tiene raíces anteriores a tal situación sanitaria y se proyecta hacía el futuro en una situación prevista de normalidad sanitaria; suficiencia y adecuación documentación entregada, ausencia de mala fe e inexistencia de incumplimiento de acuerdos laborales; no se constata ningún tipo de vulneración de criterios de selección y derechos fundamentales, ya sean huelga, discriminación o contexto COVID. Fallo: El TS, en Pleno, desestima los recursos de casación interpuestos por las actoras, para confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, de fecha 27-4-2021 recaída en procedimiento de despido colectivo.

-STS 20/04/2022, nº 358/2022, Recurso de Casación 241/2021. Ponente: Rosa María Virolés Piñol

DESPIDO COLECTIVO PROCEDENTE POR CAUSAS PRODUCTIVAS: se rechaza la nulidad por vulneración de la «cláusula de salvaguarda de empleo» (art. 2 RDL 8/2020) por no tener la invocada su causa directa en la pérdida de actividad por consecuencia del COVID-19, sino que en la rescisión de contrato de prestación de servicios, teniendo en cuenta que si concurren causas estructurales y no meramente coyunturales ha de acudirse a esta medida y no a la suspensión de los contratos, correspondiendo a la empresa acreditar que se trata de situación estructural y que las medidas de flexibilidad interna son insuficientes para paliar la situación; también se rechaza la nulidad por falta de buena en fe en la negociación al haberse aportado la información y documentación necesarias; acreditada la pérdida de la contrata la decisión extintiva ha de declararse ajustada a Derecho. Fallo: El Pleno del TS desestima los recursos de casación interpuestos por los sindicatos demandantes, contra la Sentencia de 11-12-2020 de la Sala Social del TSJ de Catalunya, dictada en proceso de impugnación de despido colectivo.

-STS 19/04/2022, nº 345/2022. Recurso de casación para la unificación de doctrina 1779/2019. Ponente: Juan Molins García-Atance

DESPIDO COLECTIVO: pretendiéndose la nulidad del despido objetivo impugnado por superar el número de extinciones los umbrales del despido colectivo, en aplicación de la cláusula antifraude del último párrafo del art. 51.1 ET, se tendrá en cuenta todo período de 90 días, anteriores o posteriores al despido individual impugnado, y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, pero para ello es necesario que tales períodos sean sucesivos o consecutivos, lo que no concurre en el caso. UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: falta de contradicción, en cuanto a la infracción procesal consistente en la aportación por el demandante, una vez concluido el juicio, de informe emitido por la Inspección de Trabajo en el que intervino la empresa, valorándose en la sentencia, sin dar traslado al resto partes, y referirse la referencial a diligencias finales sin dar traslado a las partes; y en el motivo referente a si concurren las mismas causas de extinción en el período de referencia, al no considerar la recurrida que son diferentes las causas con base a la pruebas prácticas, mientras que en la referencial, consta acreditado que se trata de nuevas causas. Fallo: El TS estima en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa

demandada, contra la Sentencia de 08-01-2019 de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula, devolviendo las actuaciones a la Sala de procedencia para que, partiendo de que no se superaron los umbrales del despido colectivo, se pronuncie con libertad de criterio acerca de si concurrió causa suficiente para la extinción del contrato de trabajo.

Despido objetivo

-STS 29/03/2022, nº 270/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 2142/2020. Ponente: Juan Molins García-Atance

DESPIDO POR ABSENTISMO: el derogado art. 52 d) ET no vulneraba, como declaró el TC en su Sentencia 118/2019, de 16 octubre, el derecho fundamental a la integridad física y moral al responder al objetivo legítimo de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, sin que con esta medida se afecte a la salud o recuperación del trabajador afectado ni puede ser adoptada en caso de enfermedades graves o de larga duración; ni el art. 6 del Convenio 158 OIT que permite que el legislador nacional pueda establecer limitaciones a la regla general que excluye que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión constituya una causa justificada de terminación de la relación de trabajo; ni los arts. 4.1 y 5 del Convenio 155 OIT, por no acreditarse qué posibilidad legal de despedir a los trabajadores con una indemnización extintiva inferior a la prevista para el caso de despido improcedente, cause a los trabajadores un perjuicio real y efectivo en su seguridad y salud; ni el art. 3 de la Carta Social Europea, vigente a la fecha del cese, que permitía el despido cuando existan razones válidas para ello relacionadas con las aptitudes o la conducta del trabajador, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio; ni por último el art 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que no establece protección superior a la CE, y el hecho de que el TC no se pronunciara expresamente sobre este extremo en dicha Sentencia, supone su rechazo al no haber avalado el Pleno el voto particular que así lo consideraba. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia de 17-01-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula, devolviendo las actuaciones a la Sala de procedencia para que, con libertad de criterio, partiendo de que el art. 52.d) ET no era contrario a los tratados internacionales, resuelva el recurso de suplicación en su día planteado.

-STS 22/03/2022, nº 247/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 51/2021. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

EXTINCION DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS: el equilibrio productivo de la empresa resulta afectado cuando esta pierde un cliente, sin que esté obligada a probar algo más que el solo hecho de la reducción de la contrata, y sin que se imponga al empleador la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa, ni venir aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado a otro puesto vacante de la misma. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia de 23-10-2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestima el de tal índole formulado por la trabajadora demandante.

Despido disciplinario

-STS 06/04/2022, nº 309/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 834/2019. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

DESPIDO PROCEDENTE POR CONCURRENCIA DESLEAL: al llevar a cabo el trabajador labores de intervención y apoyo en las actividades de captación de patrocinadores e intermediación de publicidad para empresa creada por su superior jerárquico en el mismo campo y sector que la empleadora, con utilización de medios de esta y durante el tiempo de trabajo. VOTO PARTICULAR. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil demandada, contra la Sentencia de 28-11-2018 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, dictada en autos promovidos en reclamación por despido, que casa y anula y, resolviendo el debate en suplicación, desestima el de tal clase formulado por el demandante.

-STS 504/2022, de 01-06-2022 Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

La cuestión suscitada consiste en decidir si es viable la aplicación del art 110.1.b) LRJS, solicitándose la extinción de la relación laboral en sentencia, en supuesto de despido declarado improcedente, por imposibilidad de la readmisión, cuando se ha acreditado el cierre o cese del centro de trabajo donde prestaba servicios la demandante, pero continua la actividad empresarial en otros centros de trabajo en distintas ciudades. La Sala IV recuerda doctrina en interpretación del precepto y los requisitos para su aplicación, así como el alcance del art 56.1 ET en relación con la obligación alternativa impuesta en caso de despido improcedente y que llevan a dar una respuesta positiva. Se ha acreditado que la readmisión no podía realizarse cabalmente, aun cuando la empresa mantenga otros centros de trabajo, toda vez que, la readmisión, para producirse rectamente, debe hacerse en las mismas condiciones existentes antes del despido, siempre que las mismas no fueran imposibles, ilícitas o, que no hubiera podido ser objeto de la obligación. Además, la actora fue contratada temporalmente en fraude de ley. Por todo ello, no es admisible que la demandante deba ser readmitida en el régimen laboral pretendido, cuya ilicitud ha quedado probada, cuando se vería forzada, además, a ser objeto de un traslado forzoso a Madrid o a Málaga, que le exigiría necesariamente el cambio de domicilio, no habiéndose probado, siquiera, que existan vacantes de su categoría en dichos centros de trabajo.

-STS 15/03/2022, nº 229/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 1816/2019. Ponente: Angel Antonio Blasco Pellicer

DESPIDO IMPROCEDENTE: es titular del derecho de opción en un supuesto de despido improcedente, la trabajadora que se presentó en una lista a las elecciones al Comité de Empresa, no saliendo elegida, pero quedando como primera suplente, cuando uno de los miembros de su lista cesó como miembro del mencionado comité, a petición propia, tras haber sido nombrado delegado sindical: la adquisición de la condición de miembro del comité de empresa que la suplente adquirió, de manera automática, tras la dimisión del representante anterior, produce efectos erga omnes con independencia del conocimiento de terceros. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Dña. Adelaida, casa y anula la sentencia dictada el 12-2-2019 por el TSJ de Cataluña, declarando la firmeza de la sentencia del JS núm. 1 de Tarrasa, de fecha 29-6-2018, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por Dña. Adelaida, frente a «Roche Diabetes Care Spain SLU».

Salarios de tramitación

-STS 550/2022, de 15-06-2022 Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

RCUD, Ejecución. Generalitat de Catalunya. Cálculo de los intereses preceptuados en el art. 576.1 LEC para los salarios de tramitación, discutiéndose si la liquidación ha de practicarse sobre la cuantía bruta o neta (descontadas las retenciones a cuenta del lRPF y cuotas de la Seguridad Social). La obligación para el ejecutado de realizar en todo caso aquellos descuentos, de manera que, una vez fijada la cantidad liquida -entendida como ajuste final del importe de la deuda-, será sobre ese importe real (neto) sobre el que hayan de operar los intereses correspondientes. De lo contrario (brutos) éstos alcanzarían a conceptos y partidas destinadas a las esferas de terceros -Administración Tributaria o de la Seguridad Social-, y, en consecuencia, serían ellos los eventuales benefactores/receptores en el supuesto de incurrirse en retrasos computables. El entendimiento de que el cálculo de intereses tendría que proyectarse también sobre las partidas correspondientes a las retenciones legales y reglamentarias (brutos), posicionaría al pagador en una situación más gravosa que la que la propia ejecución contempla, mientras que el trabajador percibiría un rédito sobre cantidades a cuenta del Tesoro o cuotas de la Seguridad Social. Aplica doctrina

-STS 24/03/2022, nº 262/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina 3666/2018. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

SALARIOS DE TRAMITACIÓN A CARGO DEL ESTADO: no procede la exclusión en el cómputo de tiempo que exceda de los 90 días, del periodo que estuvieron suspendidas las actuaciones por el planteamiento de cuestión inconstitucionalidad: decisión tomada por el órgano judicial y no por las partes y tampoco el supuesto está contemplado por el art.119 LRJS: la dilación o la demora que ello pueda suponer no es atribuible las partes, al contrario de lo que sucede con la suspensión del juicio a petición de parte o el tiempo invertido en la subsanación de la demanda, que sí son atribuibles a las partes. Fallo: El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, casa y anula la sentencia del TSJ de Madrid de 6-6-2018 estimando el recurso de suplicación interpuesto por el Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España y revoca la sentencia del JS núm. 34 de Madrid, de 23-3-2017, sin costas.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

3.1. RELACIONES DE TRABAJO

Basterra Hernández, M.: *La relación laboral de los deportistas*, Aranzadi, 2022, 160 págs.

Elordi Garai, M.: *Avance de los derechos laborales en las cadenas de producción y suministro de las empresas transnacionales: "especial referencia a los Acuerdos Marco Internacionales"*, Bomarzo, 2022.

Fernández Collados, B.: *Contrato a tiempo parcial y flexibilidad: Balance, propuestas y perspectivas con el derecho italiano*, Aranzadi, 2022, 144 págs.

Gárate Castro, J.J., Maneiro Vázquez, Y.: *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, Aranzadi, 2022.

Gorelli Hernández, J., Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista*, Comares, 938 págs.

Martín Jiménez, R.: *Cesión ilegal de trabajadores. Aspectos críticos, prácticos y conexión con otras instituciones*. Aranzadi, 2022

Mercader Uguina, J.R.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo blanca, 2022, 222 págs.

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., Rodríguez Iniesta, G.F. (Dirs): *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Ortiz Castillo, F. (Coord), Laborum, 2022, 674 páginas.

Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J., y Almendros González, M.Á. (Dirs.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estudio de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, Comares (Col. Trabajo y Seguridad Social), 2022.

Montes Adalid, G.M.: *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores*, Aranzadi, 2022

Roqueta Buj, R.: *El derecho deportivo laboral*, Tirant lo Blanch, 2022, 614 págs.

Todolí Signes, A.: *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Aranzadi, 2022

Vizcaino Ramos, I.: *El contrato de trabajo internacional del personal al servicio de la ONU*, Comares, 2022.

3.2. DERECHOS COLECTIVOS

Collado García, L., Romero Rodenas, Mª.J., Tarancón Pérez, E.: *La representación de las trabajadoras y de los trabajadores en la empresa*, Bomarzo, 2022.

3.3. EMPLEO Y FORMACIÓN

Hierro Hierro, F.J.: *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas*, Dykinson, 2022, 226 págs.

3.4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Trujillo Pons, F.: *La fatiga informática en el trabajo*, Bomarzo, 2022, 570 págs.

3.5. PROCESAL LABORAL

Álvarez Cuesta, H., Rodríguez Escanciano, S., Vallejo Pérez, G.: *La mediación en el ámbito laboral*, Bosch, 2022, 280 págs.

3.6. OBRAS GENERALES Y OTRAS

Blasco Pellicer, A., Goerlich Gisbert, F.J.: *Ley de la jurisdicción social*, Tirant lo Blanch, 2022.

Blasco Pellicer, A., Goerlich Peset, J.M.: *Normas laborales básicas*, Tirant lo Blanch, 2022.

Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo*, 43ª ed., Tecnos, Madrid 2022.

Galiana Moreno, J.M, Sempere Navarro, A.V.: *Legislación laboral y de seguridad social*, 2022.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N., Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 20ª ed. Comares, Granada 2022.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Maldonado Molina, J.A.: *Manual de Seguridad Social*, 18ª ed., Tecnos, Madrid 2022.

4. RECENSIÓN

"DEMOCRACIA PLURALISTA Y DERECHO SOCIAL. LA TEORÍA CRÍTICA DE GEORGES GURVITCH", por José Luis Monereo Pérez. Barcelona, Editorial El Viejo Topo, 2021, páginas: 198.

Diego Velasco Fernández
Profesor interino del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0003-3852-6115

El modelo de competencia generalizada que encontramos en el actual sistema de globalización neoliberal tiende a la destrucción de factores que pudieran crear comunidad y favorecer la solidaridad entre sus individuos. Ante esta situación actual, es necesario alumbrar la importancia del análisis del pensamiento de aquellos autores que concibieron una sociedad más igualitaria en la que primara la libertad, la justicia y la fraternidad. Georges Gurvitch, defensor del pluralismo democrático y pensador prolijo en el ámbito del derecho social es un claro referente. En este sentido, Gurvitch se encontró entre los defensores de la potenciación de fenómenos de organización colectiva y de autogobierno en las estructuras comunitarias, resaltando el valor fundamental de los poderes colectivos como eje del Derecho social autónomo.

A este respecto, en la editorial El Viejo Topo, podemos consultar la obra de José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, que tiene por título: *"Democracia pluralista y derecho social. La teoría crítica de Georges Gurvitch"*. Obra que continúa la dilatada línea investigadora de José Luis Monereo Pérez en historia del pensamiento político y social. Un análisis del saber jurídico y de las ciencias sociales que ha quedado plasmado en sus estudios del pensamiento de numerosos autores. (*"Espacio político y orden Internacional. La teoría política de Carl Smichtt", "La crisis de la socialdemocracia europea. Eduard Bernstein y las premisas del socialismo reformista.", "El derecho en la democracia constitucional. La teoría crítica de Gustav Radbruch",* etecétera).

Esta obra se trata de un estudio del pensamiento de Georges Gurvitch, uno de los fundadores del ámbito de la sociología del Derecho. Parte del análisis de la cosmovisión filosófica de Gurvitch, siendo la filosofía su primer campo de estudio, pero habiendo sido enfocada a la sociología, entre las que sostuvo que había una íntima colaboración y optó por su estudio conjunto. Este análisis de la visión de Gurvitch será fundamental para comprender sus aportaciones al Derecho, a la moral y a lo político, que es lo que viene abordar este estudio. Para ello, José Luis Monereo aborda la aportación de Gurvitch en el ámbito del Derecho, donde abogó por la constante defensa del pluralismo jurídico, en el campo de lo moral, donde afianzó su compromiso con la libertad, la justicia y la fraternidad y finalmente, en el campo político, donde Gurvitch defendió la organización democrática de la sociedad, basada en el pluralismo político y social y en la participación democrática en la economía y en la industria.

La monografía que nos ocupa está estructurada en cinco bloques que van desgranando las principales aportaciones del pensamiento de Georges Gurvitch:

-. Parte I: "La concepción pluralista del derecho: perspectivas filosóficas y sociológica". Para poder conocer el pensamiento de Gurvitch, en un principio se introduce su aportación académica, su acercamiento filosófico a la sociología y, en suma, su cosmovisión filosófica. Se destacan las aportaciones que tuvieron en el sistema de pensamiento de Gurvitch autores como Leibniz o Fichte, sobre la integración de elementos autónomos que se agrupan en un todo independiente, que cristalizarán en su defensa del desarrollo democrático y el autogobierno. Pero también la aportación de W.James, Bergson y Rauh, que permiten a Gurvitch construir un pensamiento filosófico en el que considera que en las ciencias jurídicas no podrán evitarse los juicios de valor, en lo que denomina la "*experiencia integral de lo inmediato"*. A continuación, se expone a nivel político y sociológico la influencia que tuvieron en Gurvitch autores como Proudhon, del que tomó la visión del sistema social como un sistema de fuerzas colectivas dinámicas expresión de la riqueza de la experiencia humana y de no entender que el Estado sea la única fuente del Derecho. Igualmente se matiza la influencia de Marx y Max Weber, también en el ámbito de la sociología. De todas estas fuentes Gurvitch construyó la *sociología del conocimiento*, realizando aportaciones como el análisis de las distintas *"formas de sociabilidad"* (masa, comunidad y comunión), la clasificación de los "*grupos particulares*" (en función

del contenido, envergadura, tamaño, ritmo…), definió los rasgos de las "*clases sociales*" y estableció el modelo de la expresión de estos grupos como *derecho social autónomo* y la *democratización de la economía y la industria* a través de la representación de intereses de estos grupos. Una vez explicada su cosmovisión filosófica y social, José Luis Monereo Pérez aborda el modelo del pluralismo social establecido por Gurvitch, explicando su relación con el derecho extraestatal social y autónomo que emana de la organización de grupos sociales a parte del Derecho estatal y contrapone este modelo del pluralismo jurídico con el monismo jurídico, así como con otras visiones del pluralismo jurídico.

-. Parte II: "La concepción de la sociología del Derecho en Gurvitch". Gurvitch enfocó gran parte de su obra a la singularización de la sociología jurídica como una ciencia singular con respecto del Derecho. Con esto, Gurvitch no busca suplantar la ciencia jurídica o la Filosofía del Derecho con la sociología del Derecho, sino que las tres deben colaborar estrechamente, juntas en una unidad de la diversidad de la experiencia jurídica sobre la misma base común: la concepción de la realidad del Derecho. Cabe destacar la referencia a los últimos trabajos de Gurvitch en los que trató de elaborar un *estatuto propio de la sociología del Derecho* que captara la complejidad de lo real pero que comprendiera el amplio espacio de libertad que las acciones humanas tienen para modificar situaciones y abordar problemas. Con todo ello, una vez delimitada la identidad de la sociología del Derecho y su estatuto, en esta obra se aborda la definición y caracterización técnica de la sociología del derecho.

-. Parte III: "La idea del Derecho social: el sistema de Derecho social". En esta parte de la monografía se plantea la concepción que tiene Gurvitch al respecto del Derecho social. Para él, el Derecho social es un derecho de integración, basado en la confianza y la participación que favorece la autonomía de los gobernados y que les permite gobernarse a sí mismos. Un derecho que tendrá una vertiente individual y otra colectiva, de manera que cada grupo posea la capacidad de engendrar su propio orden jurídico normativo, y así deberá quedar plasmado en los órdenes constitucionales.

-. Parte IV: "Derecho social y sociedad democrática: el Derecho social en la constitución jurídica de la democracia participativa". Dentro del proyecto de pluralismo político de Gurvitch, le preocupa la manera de representar la integración de los distintos grupos en el Derecho social, para ello hace una distinción entre productores, consumidores y derechos del hombre, como estipuló en su *Declaración de Derechos Sociales*. Gurvitch establece una inseparable conexión entre el principio democrático y el derecho social. Para él la democracia es el Derecho social organizado que propugna las ideas de autogobierno colectivo en base de igualdad y libertad. El principio democrático se apoya, fundamentalmente, en la universalidad y la colaboración de los interesados y su sistema económico será el socialismo, por ser inherentemente democrático, y se institucionalizará a través de consejos de fábrica y un sistema de propiedad industrial, agraria y financiera federalizada y mutualizada, sometiendo a la economía a la supervisión directa de los interesados, de forma que la propiedad de los medios de producción fuera atribuida a un Estado colectivista, pero la posesión y el control efectivo de esos medios fueran atribuidos a los trabajadores en autogestión. Esto es, en suma, un colectivismo descentralizado, basado en la autogestión obrera.

-. Parte V: "Bibliografía" En esta parte se recogen las obras seleccionadas de Georges Gurvitch y sus traducciones al castellano, así como una bibliografía básica sobre este autor y su contexto histórico

Podemos concluir, por lo tanto, que esta obra de José Luis Monereo Pérez es fundamental para acercarnos a al pensamiento de Georges Gurvitch, consiste en un esfuerzo de recopilación de la cosmovisión de este autor, que propugnaba la defensa del pluralismo y el socialismo democrático, articulando una realidad social que fuera más democrática y participativa, en la que los trabajadores

y los consumidores tengan un papel activo en la gestión económica y puedan ejercer sus derechos de ciudadanía. Es un pensamiento muy relevante en la actualidad, en una sociedad globalizada en la que, a menudo, se quiebran los valores morales democráticos por conductas totalitarias, que coartan las esenciales nociones de libertad, igualdad y fraternidad, que han guiado el pensamiento y la obra de autores, tan relevantes para la construcción del Derecho Social y la democracia como Georges Gurvitch.

"EL TELETRABAJO TRAS LA PANDEMIA DEL COVID-19: UNA REFLEXIÓN SOBRE SU ORDENACIÓN Y NORMALIZACIÓN JURÍDICA", por José Luis Monereo Pérez y Sheila López Vico, Murcia, Editorial Laborum, 2021, páginas: 177.

Gloria María Montes Adalid
Contratada predoctoral del Plan Propio de Transferencia e Investigación
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0001-9178-7029

Este año 2022 ha visto la luz, en la editorial Laborum, una nueva e interesante obra titulada "*El Teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*" que en esta ocasión tenemos la satisfacción de recensionar. Este libro nace con el objetivo de brindar una nueva hermenéutica a la preexistente dispersión normativa del teletrabajo a través del estudio del marco normativo previo y actual, al imperio de la necesidad, ante la gran transformación provocada por la emergencia de una sociedad globalizada o mundializada, que incide en todas las instituciones fundamentales de la sociedad.

Se puede comprobar que el índice general de esta obra se estructura en cinco partes muy bien diferenciadas, pero a la vez paralelas e interconectadas en cuanto a su contenido, más unas conclusiones que incluyen una lege ferenda:

— La primera se centra precisamente en introducir la materia objeto de análisis, a través del título "La coyuntura de cambios estructurales: transformaciones tecnológicas y nuevas formas de trabajo", que hace una breve referencia al marco social en el que se inserta y los factores que han incidido en su desarrollo.

— Un segundo epígrafe aborda el marco normativo en materia de teletrabajo previo a la pandemia del COVID-19, tratando los factores de carácter estructural, innovación tecnológica y cuarta revolución industrial, de un lado; de otro, los factores de carácter coyuntural y el teletrabajo antes y después de la pandemia del COVID-19.

— A este, le sigue un tercer epígrafe en el que se analiza de manera crítica la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, en detalle. Aborda el ámbito de aplicación, el concepto de trabajo a distancia y diferenciación de otras modalidades de trabajo fuera de los centros empresariales, los requisitos formales del acuerdo de trabajo a distancia, las fuentes reguladoras, los derechos reconocidos a los teletrabajadores y los poderes empresariales

— A continuación, se nos presenta otro bloque en el que se comenta brevemente cómo se ha desarrollado en la Administración Pública.

— Por último, se realiza una aproximación al impacto del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la

estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en la figura del teletrabajo.

— Finalmente, se plantea una conclusión detallada y amplia propuesta de lege ferenda.

En particular, de un lado, se abordan aspectos muy relevantes como la transformación tecnológica, la globalización de la economía, la metamorfosis del trabajo, las nuevas formas de empresa, el impacto de la pandemia y el futuro del Derecho del Trabajo. De otro, se analiza el nacimiento del Trabajo a Distancia y del Teletrabajo, su regulación antes y después de la Crisis Sanitaria provocada por el Covid-19, así como ventajas, riesgos, derechos y obligaciones que comporta para empresas y trabajadores. Todo ello, abordando de manera específica asuntos como la perspectiva de género, la atención a colectivos vulnerables y el teletrabajo en la Administración Pública.

En definitiva, nos encontramos ante una obra de referencia que desarrolla, de una manera holística y actualizada, los aspectos más relevantes del teletrabajo, en un contexto marcado por la transformación digital, la pandemia y las reformas legislativas, concluyendo con unas sugestivas y apropiadas propuestas de lege ferenda que intentan cubrir las lagunas de esta nueva regulación, el papel de la negociación colectiva y la necesidad de inclusión de una regulación desde el punto de vista de la Seguridad Social, entre otras cuestiones que acompañan a las peculiaridades de esta nueva forma de relación laboral.

Por todo lo expuesto en las líneas anteriores, quiero felicitar a los dos autores, José Luis Monereo Pérez y Sheila López Vico y, del mismo modo, recomendar encarecidamente una lectura profunda de esta obra altamente novedosa y de gran utilidad, de la que sin duda nos llevaremos un enriquecedor aprendizaje que clarifica innumerables zonas grises que presenta la regulación actual del teletrabajo y sus consecuencias.