

# CIUDAD DEL TRABAJO

ACTUALIDAD IUSLABORALISTA

NÚMERO 42/ ABRIL 2021

Coordinador  
Miguel Ángel Falguera Baró

## Secciones

[Novedades del mes](#)

[Normas Jurídicas](#)

[Resúmenes Normativos](#)

[Interpretación Judicial](#)

[Reglas y Normas colectivas](#)

[Opiniones Doctrinales](#)

[Bibliografía publicada en otras Web/Blogs](#)

[Colaboraciones](#)

- **FLORENTINO EGUARAS MENDIRI:** [Estudio valorativo de la retribución variable: el bonus](#)

[Enlaces](#)

ACCESO A NÚMEROS ANTERIORES:

<http://editorialbomarzo.es/categoria-producto/ciudad-del-trabajo/>

## NOVEDADES DEL MES

- [LEY ORGÁNICA 5/2021](#): SE DEROGA LA FORMA AGRAVADA DE COACCIONES A LO LARGO DE UNA HUELGA (ART. 315.3 CP)
- [LEY 3/2021](#) Y [LEY 4/2021](#): TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA COMO PROYECTOS DE LEY DE LOS RDL 9/2020 Y 10/2021
- [LEY 5/2021](#): TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2017/828 SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS ACCIONISTAS EN LAS SOCIEDADES COTIZADAS: PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS
- [RDL 7/2021](#): TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2018/957 SOBRE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONALES: MODIFICACIÓN DE LA LETT, LA LEY 45/1999, LA LISOS Y LA LOITSS: [Ver cuadro resumen comparativo de aspectos afectantes al Derecho del Trabajo](#)
- PUBLICADO EL [PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA](#), CON GENÉRICAS MEDIDAS RELATIVAS AL MERCADO DE TRABAJO

[IR A INICIO](#)

## NORMAS JURÍDICAS

DERECHO EUROPEO

DERECHO ESTATAL

DERECHO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

### DERECHO EUROPEO

NORMA	DOUE	LOCALIZACIÓN
Reglamento (UE) 2021/557 del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2021 por el que se modifica el Reglamento (UE) 2017/2402 por el que se establece un marco general para la titulización y se crea un marco específico para la titulización simple, transparente y normalizada, para contribuir a la recuperación de la crisis de la COVID-19	L 116 de 06.04.2021	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2021.116.01.0001.01.SPA&amp;toc=OJ%3AL%3A2021%3A116%3ATOC">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2021.116.01.0001.01.SPA&amp;toc=OJ%3AL%3A2021%3A116%3ATOC</a>
Reglamento (UE) 2021/558 del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2021 por el que se modifica el Reglamento (UE) n.o 575/2013 en lo que respecta a los ajustes del marco de titulización para apoyar la recuperación económica en respuesta a la	L 116 de 06.04.2021	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2021.116.01.0025.01.SPA&amp;toc=OJ%3AL%3A2021%3A116%3ATOC">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2021.116.01.0025.01.SPA&amp;toc=OJ%3AL%3A2021%3A116%3ATOC</a>

crisis de la COVID-19		
Resolución del Comité Económico y Social Europeo sobre la Participación de la sociedad civil organizada en los planes nacionales de recuperación y resiliencia – ¿Qué funciona y qué no funciona? — (sobre la base de las consultas realizadas en los 27 Estados miembros)	C 155 de 20.04.2021	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.155.01.0001.01.SPA&amp;toc=OJ%3AC%3A2021%3A155%3ATOC">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.155.01.0001.01.SPA&amp;toc=OJ%3AC%3A2021%3A155%3ATOC</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Oleada de renovación para Europa: ecologizar nuestros edificios, crear empleo y mejorar vidas [COM(2020) 662 final]	C 155 de 20.04.2021	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.155.01.0073.01.SPA&amp;toc=OJ%3AC%3A2021%3A155%3ATOC">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.155.01.0073.01.SPA&amp;toc=OJ%3AC%3A2021%3A155%3ATOC</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera (versión codificada) [COM(2021) 34 final — 2021/0018 (COD)]	C 155 de 20.04.2021	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.155.01.0078.01.SPA&amp;toc=OJ%3AC%3A2021%3A155%3ATOC">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.155.01.0078.01.SPA&amp;toc=OJ%3AC%3A2021%3A155%3ATOC</a>
Exposición de motivos del Consejo: Posición (UE) n.o 10/2021 del Consejo en primera lectura con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.o 1309/2013 2021/C 156/02	C 156 de 20.04.2021	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.156.01.0024.01.SPA&amp;toc=OJ%3AC%3A2021%3A156%3ATOC">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.156.01.0024.01.SPA&amp;toc=OJ%3AC%3A2021%3A156%3ATOC</a>

DERECHO ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Resolución de 24 de marzo de 2021, de la Dirección General de Aviación Civil, por la que se publican las Adendas de las Instrucciones Técnicas para el transporte seguro de mercancías peligrosas por vía aérea (Documento OACI 9284/AN/905), edición 2021-2022	02.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5207 - 3 págs. - 225 KB)</a>
Orden SND/312/2021, de 31 de marzo, por la que se prorroga por segunda vez la Orden SND/181/2021, de 2 de marzo, sobre las condiciones de cuarentena a las que deben someterse las personas procedentes de países de riesgo, durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19	02.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5208 - 3 págs. - 225 KB)</a>
Orden INT/316/2021, de 1 de abril, por la que se prorrogan los controles en la frontera interior terrestre con Portugal, restablecidos con motivo de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19	03.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5247 - 2 págs. - 216 KB)</a>
Resolución de 24 de marzo de 2021, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Aragón, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	05.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5310 - 10 págs. - 267 KB)</a>
Real Decreto 200/2021, de 30 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado	06.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5327 - 2 págs. - 220 KB)</a>
Real Decreto 242/2021, de 6 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 399/2020, de 25 de febrero, por el que se establecen las Comisiones Delegadas del Gobierno	07.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5393 - 3 págs. - 224 KB)</a>
Orden HAC/320/2021, de 6 de abril, por la que se establece un fraccionamiento extraordinario para el pago de la deuda tributaria derivada de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las	07.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5395 - 3 págs. - 224 KB)</a>

Personas Físicas para beneficiarios durante el año 2020 de prestaciones vinculadas a Expedientes de Regulación Temporal de Empleo		
Orden PCM/324/2021, de 7 de abril, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2021, por el que se prorroga el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de febrero de 2021, por el que se establecen medidas excepcionales para limitar la propagación y el contagio por el COVID-19, mediante la limitación de los vuelos entre la República Federativa de Brasil y la República de Sudáfrica y los aeropuertos españoles	08.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5487 - 3 págs. - 226 KB)</a>
Orden EFP/332/2021, de 6 de abril, por la que se regula la consolidación parcial del componente singular del complemento específico de los directores y directoras de los centros docentes públicos de enseñanza no universitaria	10.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5649 - 6 págs. - 247 KB)</a>
Corrección de errores de la Orden SND/292/2021, de 26 de marzo, por la que se establecen medidas de control sanitario a las personas procedentes de Francia que llegan a España por vía terrestre	10.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5651 - 1 pág. - 206 KB)</a>
Orden TED/340/2021, de 8 de abril, por la que se modifica la Orden TED/1293/2020, de 29 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a pequeños proyectos de inversión que generen o mantengan el empleo, promoviendo el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el periodo 2020-2023	12.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5763 - 9 págs. - 431 KB)</a>
Orden TED/341/2021, de 8 de abril, por la que se modifica la Orden TED/1294/2020, de 29 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el periodo 2020-2023	12.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5764 - 9 págs. - 503 KB)</a>
Resolución de 6 de abril de 2021, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Comunidad Autónoma de Illes Balears, para el control de la incapacidad temporal durante el período 2021-2022	12.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5769 - 17 págs. - 313 KB)</a>
Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19	13.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5771 - 9 págs. - 209 KB)</a>
Ley 4/2021, de 12 de abril, por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19	13.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5772 - 8 págs. - 199 KB)</a>
Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas	13.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5773 - 53 págs. - 849 KB)</a>
Prescripciones sobre el mantenimiento, examen minucioso, prueba de funcionamiento, revisión y reparación de los botes salvavidas y los botes de rescate, dispositivos de puesta a flote y aparejos de suelta, adoptadas en Londres el 19 de mayo de 2016 mediante la Resolución MSC.402(96)	13.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5778 - 10 págs. - 269 KB)</a>
Texto enmendado de los Anejos A y B del Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR 2021) con las Enmiendas adoptadas durante las sesiones 105.ª, 106.ª y 107.ª del Grupo de trabajo de transportes de mercancías peligrosas de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas (CEPE)	13.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5779 - 1093 págs. - 16.654 KB)</a>
Orden HAC/348/2021, de 12 de abril, por la que se concretan los criterios para asignación de ayudas directas a autónomos y empresas en aplicación de lo dispuesto en el Título I del Real Decreto-ley 5/2021, de 12 de marzo, de medidas extraordinarias de apoyo a la solvencia empresarial en respuesta a la pandemia de la COVID-19	14.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5866 - 4 págs. - 228 KB)</a>
Real Decreto 264/2021, de 13 de abril, por el que se aprueban las normas técnicas de seguridad para las presas y sus embalses	14.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5867 - 54 págs. - 917 KB)</a>



Real Decreto 265/2021, de 13 de abril, sobre los vehículos al final de su vida útil y por el que se modifica el Reglamento General de Vehículos, aprobado por el Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre	14.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5868 - 33 págs. - 723 KB)</a>
Real Decreto 266/2021, de 13 de abril, por el que se aprueba la concesión directa de ayudas a las comunidades autónomas y a las ciudades de Ceuta y Melilla para la ejecución de programas de incentivos ligados a la movilidad eléctrica (MOVES III) en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia Europeo	14.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5869 - 41 págs. - 507 KB)</a>
Resolución de 25 de marzo de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publican las cuentas anuales de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales del ejercicio 2019	14.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5927 - 18 págs. - 399 KB)</a>
Resolución de 30 de marzo de 2021, de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, por la que se modifica la de 19 de junio de 2020, por la que se establece el listado de los medicamentos considerados esenciales en la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en virtud de lo dispuesto en el artículo 19.1 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19	16.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6048 - 4 págs. - 231 KB)</a>
Orden INT/361/2021, de 15 de abril, por la que se mantienen los controles en la frontera interior terrestre con Portugal, restablecidos con motivo de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19	17.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6126 - 2 págs. - 216 KB)</a>
Orden SND/363/2021, de 16 de abril, por la que se prorroga la Orden SND/181/2021, de 2 de marzo, sobre las condiciones de cuarentena a las que deben someterse las personas procedentes de países de riesgo, durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19	17.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6128 - 3 págs. - 226 KB)</a>
Acuerdo de 8 de abril de 2021, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Escalafón General de la Carrera Judicial, cerrado al 31 de marzo de 2021	19.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6155 - 168 págs. - 1.066 KB)</a>
Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Generalitat de Catalunya, para el control de la incapacidad temporal durante el periodo 2021 a 2022	19.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6238 - 18 págs. - 317 KB)</a>
Corrección de errores de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021	20.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6240 - 5 págs. - 229 KB)</a>
Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 31 de marzo de 2021, sobre el procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior	20.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6241 - 10 págs. - 267 KB)</a>
Real Decreto-ley 6/2021, de 20 de abril, por el que se adoptan medidas complementarias de apoyo a empresas y autónomos afectados por la pandemia de COVID-19	21.04.20210	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6305 - 9 págs. - 210 KB)</a>
Real Decreto 286/2021, de 20 de abril, por el que se modifican el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, y el Real Decreto 497/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	21.04.20210	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6308 - 8 págs. - 257 KB)</a>
Resolución de 12 de abril de 2021, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social, la Asociación Española de Banca, la Confederación Española de Cajas de Ahorros y la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, sobre cesión de información	21.04.20210	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6367 - 12 págs. - 283 KB)</a>
Ley Orgánica 5/2021, de 22 de abril, de derogación del artículo 315 apartado 3 del Código Penal	23.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6462 - 2 págs. - 155 KB)</a>

Orden PCM/377/2021, de 22 de abril, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de 17 de marzo de 2021, por el que se establece el procedimiento para la adhesión de las Comunidades Autónomas destinatarias de los recursos adicionales de la ayuda a la recuperación para la cohesión y los territorios de España (REACT-UE) al compartimento Fondo de Liquidez REACT-UE, así como las condiciones financieras de las operaciones de crédito en 2021 y resto de condiciones para su disposición	23.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6465 - 11 págs. - 295 KB)</a>
Orden PCM/378/2021, de 22 de abril, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de abril de 2021, por el que se prorroga el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de febrero de 2021, por el que se establecen medidas excepcionales para limitar la propagación y el contagio por el COVID-19, mediante la limitación de los vuelos entre la República Federativa de Brasil y la República de Sudáfrica y los aeropuertos españoles	23.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6466 - 3 págs. - 224 KB)</a>
Orden INT/382/2021, de 19 de abril, por la que se crea la Oficina de asistencia en materia de registros en la sede de la Entidad de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo	24.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6623 - 3 págs. - 224 KB)</a>
Acuerdo de 24 de marzo de 2021, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se corrigen errores en el de 27 de enero de 2021, por el que se publica el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, relativo a las normas sobre composición, funcionamiento y reparto de asuntos entre las secciones de la Sala de lo Social	26.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6719 - 1 pág. - 210 KB)</a>
Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Extremadura, para instrumentar la cooperación entre ambas administraciones publicas para el mejor desarrollo del servicio público encomendado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	27.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6851 - 9 págs. - 270 KB)</a>
Resolución de 15 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de la Carta de servicios del Instituto Social de la Marina	27.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6870 - 1 pág. - 209 KB)</a>
<b>Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores (<a href="#">VER CUADRO RESUMEN COMPARATIVO DE ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO</a>)</b>	28.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6872 - 176 págs. - 5.241 KB)</a>
Protocolo de Enmienda del título del Acuerdo Europeo, de 30 de septiembre de 1957 sobre Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Carretera (ADR), hecho en Ginebra el 13 de mayo de 2019	28.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6873 - 2 págs. - 219 KB)</a>
Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General Técnica, sobre aplicación del artículo 24.2 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales	28.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6875 - 76 págs. - 637 KB)</a>
Real Decreto 298/2021, de 27 de abril, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial	28.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6879 - 46 págs. - 728 KB)</a>
Orden SND/413/2021, de 27 de abril, sobre las condiciones de cuarentena a las que deben someterse las personas procedentes de la República de la India a su llegada a España, durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19	28.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6880 - 5 págs. - 247 KB)</a>
Ley Orgánica 6/2021, de 28 de abril, complementaria de la Ley 6/2021, de 28 de abril, por la que se modifica la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal	29.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6944 - 4 págs. - 170 KB)</a>
Ley 6/2021, de 28 de abril, por la que se modifica la Ley 20/2011, de	29.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6945 -</a>

21 de julio, del Registro Civil		<a href="#">14 págs. - 262 KB</a>
Recurso de inconstitucionalidad n.º 1140-2021, contra el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital: arts. 17.1, 22.1 y 22.2, 24.1, 25.1 y 25.2, 26.1 y 26.2; disposiciones adicionales 1.ª y 4.ª; disposición transitoria 1.ª.1, .5, .8, .9 y .10, y disposición final 9.ª	29.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6946 - 1 pág. - 209 KB)</a>
Cuestión de inconstitucionalidad n.º 1530-2021, en relación con el artículo 248.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social	29.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6955 - 1 pág. - 209 KB)</a>
Orden ISM/419/2021, de 26 de abril, por la que se fijan los límites para administrar los créditos de gastos y se delegan y aprueban las delegaciones del ejercicio de competencias en el ámbito del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	29.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-7045 - 21 págs. - 352 KB)</a>
Orden INT/420/2021, de 29 de abril, por la que se modifica la Orden INT/657/2020, de 17 de julio, por la que se modifican los criterios para la aplicación de una restricción temporal de viajes no imprescindibles desde terceros países a la Unión Europea y países asociados Schengen por razones de orden público y salud pública con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19	30.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-7051 - 2 págs. - 219 KB)</a>
Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia	30.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-7053 - 4 págs. - 235 KB)</a>
Resolución de 19 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de Cartas de servicios del Instituto de Mayores y Servicios Sociales	30.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-7124 - 1 pág. - 210 KB)</a>

DERECHO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
ARAGÓN	ORDEN EPE/297/2021, de 22 de marzo, por la que se modifica la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales	BOA 08.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1158054840202&amp;type=pdf">http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1158054840202&amp;type=pdf</a>		
COMUNITAT VALENCIANA	DECRETO 48/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación de la Comisión Delegada del Consell de Inclusión y Derechos Sociales	DOGV 09.04.2020
LOCALIZACIÓN: <a href="http://dogv.gva.es/datos/2021/04/09/pdf/2021_3576.pdf">http://dogv.gva.es/datos/2021/04/09/pdf/2021_3576.pdf</a>		
CASTILLA Y LEÓN	Decreto 1/2021, de 8 de abril, del Presidente de la Junta de Castilla y León, como autoridad competente delegada, por el que se deroga el Decreto 2/2020, de 12 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones personales obligatorias sobre los recursos humanos en el ámbito del Sistema de Salud de Castilla y León, en aplicación del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-COV-2, prorrogado por el Real Decreto 956/2020, de 3 de noviembre	BOCYL 09.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="https://bocyl.jcyl.es/boletines/2021/04/09/pdf/BOCYL-D-09042021-1.pdf">https://bocyl.jcyl.es/boletines/2021/04/09/pdf/BOCYL-D-09042021-1.pdf</a>		
COMUNITAT VALENCIANA	Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat	DOGV 12.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="http://dogv.gva.es/datos/2021/04/12/pdf/2021_3692.pdf">http://dogv.gva.es/datos/2021/04/12/pdf/2021_3692.pdf</a>		
CANARIAS	Orden de 29 de marzo de 2021, por la que se	BOC 12.04.2021

	aprueban las bases reguladoras de subvenciones destinadas a la financiación de proyectos de formación en alternancia con el empleo, en régimen de concurrencia competitiva	
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2021/073/002.html">http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2021/073/002.html</a>		
ARAGÓN	LEY 2/2021, de 25 de marzo, por la que se modifica el "Código del Derecho Foral de Aragón", Texto Refundido de las Leyes civiles aragonesas, aprobado por Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón	BOA 13.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1158949825151&amp;type=pdf">http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1158949825151&amp;type=pdf</a>		
ARAGÓN	ORDEN HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos	BOA 13.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1158951845151&amp;type=pdf">http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1158951845151&amp;type=pdf</a>		
GALICIA	ORDEN de 26 de marzo de 2021 por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a acciones de fomento de la prevención de riesgos laborales y se procede a su convocatoria en la Comunidad Autónoma de Galicia en el ejercicio de 2021	DOG 15.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2021/20210415/AnuncioG0599-060421-0004_es.html">https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2021/20210415/AnuncioG0599-060421-0004_es.html</a>		
ILLES BALEARS	Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se ordena la publicación del criterio interpretativo en materia de procesos de elección en la representación legal de las personas trabajadoras en empresas en las que concurren figuras de trabajo a distancia	BOIB 15.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="https://www.caib.es/eboibfront/es/2021/11368/647681/resolucion-del-consejero-de-modelo-economico-turis">https://www.caib.es/eboibfront/es/2021/11368/647681/resolucion-del-consejero-de-modelo-economico-turis</a>		
NAVARRA	Orden Foral 43/2021, de 9 de abril, de la Consejera de Economía y Hacienda, por la que se establece un fraccionamiento extraordinario para el pago de la deuda tributaria derivada de la autoliquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para quienes hayan percibido durante el año 2020 prestaciones vinculadas a expedientes de regulación temporal de empleo	BON 15.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/84/0">https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/84/0</a>		
LA RIOJA	Decreto 26/2021, de 14 de abril, por el que se regula el procedimiento de selección y nombramiento de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional	BOR 16.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="http://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=16295903-1-PDF-538061">http://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=16295903-1-PDF-538061</a>		
NAVARRA	DECRETO FORAL 25/2021, de 31 de marzo, por el que se modifica el Decreto Foral 302/2019, de 6 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare	BON 20.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/89/0">https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/89/0</a>		
NAVARRA	ORDEN FORAL 99/2021, de 31 de marzo, de la Consejera de Derechos Sociales, por la que se modifica la Orden Foral 98/2020, de 2 de marzo, de la Consejera de Derechos Sociales, por la que se desarrolla la estructura del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare a niveles de Negociados y unidades inferiores a Sección	BON 20.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/89/1">https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/89/1</a>		
COMUNITAT VALENCIANA	LEY 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana	DOGV 20.04.2021



LOCALIZACIÓN: <a href="http://dogv.gva.es/datos/2021/04/20/pdf/2021_3988.pdf">http://dogv.gva.es/datos/2021/04/20/pdf/2021_3988.pdf</a>		
ARAGÓN	Orden CDS/391/2021, de 15 de abril, por la que se distribuyen funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales entre los diferentes órganos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales	BOA 27.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1161738825858&amp;type=pdf">http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1161738825858&amp;type=pdf</a>		
ARAGÓN	Instrucción de 13 de abril de 2021, de la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establecen las medidas de protección de las mujeres víctimas de violencia que participen en los procesos selectivos para el acceso al empleo público en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón	BOA 28.04.2021
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1162018820505&amp;type=pdf">http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&amp;MLKOB=1162018820505&amp;type=pdf</a>		

[\*\*IR A INICIO\*\*](#)

## RESÚMENES NORMATIVOS

REAL DECRETO-LEY 7/2021, DE 27 DE ABRIL, DE TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN LAS MATERIAS DE COMPETENCIA, PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS, ENTIDADES DE CRÉDITO, TELECOMUNICACIONES, MEDIDAS TRIBUTARIAS, PREVENCIÓN Y REPARACIÓN DE DAÑOS MEDIOAMBIENTALES, DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONALES Y DEFENSA DE LOS CONSUMIDORES ( <a href="#">BOE 28 de abril</a> ): CUADRO RESUMEN COMPARATIVO DE ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO		
MODIFICACIÓN DE LA LEY 10/2014, DE 26 DE JUNIO, DE ORDENACIÓN, SUPERVISIÓN Y SOLVENCIA DE ENTIDADES DE CRÉDITO (art. 6.15 RDL 7/2021)		
PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
<p><b>Artículo 33. Requisitos generales de la política de remuneraciones:</b> <b>MODIFICACIÓN ÍNTEGRA</b></p>	<p>1. La política de remuneraciones de las categorías de personal a las que se refiere el artículo 32.1 se determinará de conformidad con los siguientes principios generales:</p> <p>a) Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.</p> <p>b) Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.</p> <p>c) El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.</p> <p>d) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.</p> <p>e) Distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:</p> <p>1.ª La remuneración fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y</p>	<p>1. La política de remuneraciones de las categorías de personal a las que se refiere el artículo 32.1 se determinará de conformidad con los siguientes requisitos generales:</p> <p>a) Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.</p> <p>b) Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.</p> <p>c) El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.</p> <p>d) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.</p> <p>e) Distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:</p> <p>1.ª La remuneración fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y</p>

	<p>2.º La remuneración variable, que deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.</p> <p>2. El consejo de administración de la entidad adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación. Adicionalmente, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el consejo de administración en su función de supervisión.</p> <p>3. La política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil</p>	<p>2.º La remuneración variable, que deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.</p> <p>f) Deberá ser una política de remuneración no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.</p> <p>2. El consejo de administración de la entidad adoptará y revisará periódicamente los requisitos generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación. Adicionalmente, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el consejo de administración en su función de supervisión.</p> <p>3. La política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil</p>
<p><b>DEROGACIÓN DE PRECEPTOS DE LA LEY: Disposición derogatoria única 2 a) RDL 7/2021</b></p>	<p><b>Artículo 24. Infracciones</b></p> <p>1. Las infracciones administrativas de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en los apartados siguientes de este artículo.</p> <p>2. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal:</p> <p>a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.</p> <p>b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley.</p> <p>3. Constituyen infracciones muy graves de las empresas de trabajo temporal:</p> <p>a) Formalizar contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como empresa de trabajo temporal según la legislación del Estado de establecimiento o sin reunir los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.</p> <p>b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.</p> <p>c) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.</p> <p>4. Constituye infracción administrativa leve de las empresas usuarias la prevista en el artículo 20.1 b) de la presente Ley.</p> <p>5. Constituyen infracciones administrativas graves de las empresas usuarias las previstas en el artículo 20.2 de la presente Ley.</p> <p>6. Constituyen infracciones muy graves de las empresas usuarias:</p> <p>a) Formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de</p>	

	<p>establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.</p> <p>b) Las previstas en el artículo 20.3 de la presente Ley.</p> <p><b>Artículo 25. Sanciones</b></p> <p>1. Las infracciones tipificadas y calificadas conforme a lo dispuesto en esta sección serán sancionadas según lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780), de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</p> <p>2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (RCL 1988, 780), la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 24.3 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido.</p> <p>Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.</p> <p><b>Artículo 27. Infracciones y sanciones</b></p> <p>1. Las infracciones y sanciones de las empresas de trabajo temporal en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en el Capítulo V de la presente Ley y, en su caso, en el apartado 3 de la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.</p> <p>2. Lo dispuesto en el apartado anterior no podrá dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de las empresas de trabajo temporal que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente por los Estados cuya legislación sea aplicable a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal españolas en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento</p>	
<b>MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (art. 11 RDL 7/2021)</b>		
<b>PRECEPTO AFECTADO</b>	<b>ANTERIOR REDACTADO</b>	<b>NUEVO REDACTADO</b>
<p><b>Artículo 23:</b> <b>MODIFICACIÓN ÍNTEGRA</b></p>	<p><b>Artículo 23. Disposiciones aplicables a las empresas usuarias españolas</b></p> <p>Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando éstas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.</p> <p>En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre el trabajador desplazado a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el Capítulo IV de la presente Ley</p>	<p><b>Artículo 23. Disposiciones aplicables a las empresas usuarias.</b></p> <p><b>1.</b> Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando estas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ellas contratadas.</p> <p>En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre la persona trabajadora desplazada a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el capítulo IV de la presente Ley.</p> <p><b>2.</b> Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal españolas o por las referidas en el artículo 22 a otro Estado miembro de la Unión Europea u otro Estado signatario del Acuerdo sobre</p>

		<p>el Espacio Económico Europeo para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán indicar en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del envío, ya sea en el momento de su firma o a través de una adenda al mismo en caso de necesidad sobrevenida de efectuar el envío, así como informar sobre el inicio del envío a la empresa de trabajo temporal con tiempo suficiente antes del mismo para que la empresa de trabajo temporal pueda comunicar el desplazamiento al otro Estado al que es enviada la persona trabajadora, dentro del plazo que ese otro Estado prevé a tal efecto.</p> <p>3. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas usuarias establecidas en otros Estados de la Unión Europea o signatarias del Acuerdo del Espacio Económico Europeo que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.</p> <p>Dichas empresas usuarias serán también responsables ante las autoridades españolas del incumplimiento de dicha obligación una vez que se haya producido el desplazamiento.</p> <p>Asimismo, deberán cumplir con lo previsto en el artículo 3.7 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre</p>
<p><b>Artículo 26.</b>  <b>Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas:</b>  <b>MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2</b></p>	<p>2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en el Capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus <b>trabajadores</b> las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el</p>	<p>2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus <b>personas trabajadoras</b> las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999, de</p>



	<p>marco de una prestación de servicios</p>	<p>29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas de trabajo temporal cuyas personas trabajadoras sean enviadas temporalmente por las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a otro de tales Estados para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en este último Estado por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y cumplir con las obligaciones previstas en dicho Estado para las empresas que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional. Las obligaciones de las empresas de trabajo temporal de acuerdo con el párrafo anterior deben entenderse sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España de acuerdo con la legislación española, o a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de acuerdo con lo previsto en las normas nacionales de transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (91/383/CEE</p>
<p align="center"><b>MODIFICACIÓN DE LEY 45/1999, DE 29 DE NOVIEMBRE, SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL (art. 12 RDL 7/2021)</b></p>		
<p><b>PRECEPTO AFECTADO</b></p>	<p><b>ANTERIOR REDACTADO</b></p>	<p><b>NUEVO REDACTADO</b></p>
<p><b>Artículo 2. Definiciones: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2</b></p>	<p>2. A efectos de las definiciones del apartado anterior, se entiende incluido <b>el trabajador</b> de una empresa de trabajo temporal puesta a disposición de una</p>	<p>2. A efectos de las definiciones del apartado anterior, se entiende <b>incluida la persona trabajadora</b> de una empresa de trabajo temporal puesta a disposición de</p>

	<p>empresa usuaria <b>en el extranjero y desplazado</b> temporalmente por ésta a España en el marco de una prestación de servicios transnacional</p>	<p>una empresa usuaria <b>establecida o que ejerce su actividad en el mismo Estado que la empresa de trabajo temporal o en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que es enviada temporalmente por ésta a España para realizar un trabajo</b> en el marco de una prestación de servicios transnacional en cualquiera de los siguientes supuestos:  a) Por cuenta y bajo la dirección de la empresa usuaria en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España.  b) En un centro de trabajo en España de la propia empresa usuaria o de otra empresa del grupo del que forme parte, de acuerdo con el concepto de grupo de empresas previsto en el apartado anterior.  En estos supuestos, se entenderá que es la empresa de trabajo temporal la que desplaza temporalmente a sus personas trabajadoras a España, debiendo cumplir las obligaciones que la presente Ley establece para las empresas que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.7.  En caso de que, pese a la apariencia formal de desplazamiento según este apartado, la persona trabajadora, mientras presta sus servicios en España, quede sometida al poder de dirección de la empresa establecida o que ejerza su actividad en España, será de aplicación el régimen jurídico relativo al desplazamiento previsto en el apartado 1.1.º.c), sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades oportunas en caso de constituir cesión ilegal de personas trabajadoras</p>
<p><b>Artículo 3. Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados: ADICIÓN DE TRES NUEVAS LETRAS i), j) y k) EN EL APARTADO 1 Y DE DOS NUEVOS APARTADOS 7 Y 8</b></p>	<p>1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:  a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo .  b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.</p>	<p>1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:  a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo .  b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.</p>

	<p>c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.</p> <p>d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.</p> <p>f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.</p> <p>g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.</p> <p>h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión</p>	<p>c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.</p> <p>d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.</p> <p>f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.</p> <p>g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.</p> <p>h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.</p> <p>i) Las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7.</p> <p>j) Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras, cuando el empleador se lo proporcione a personas trabajadoras que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual.</p> <p>k) Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España por motivos profesionales o cuando su persona empleadora los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero (...)</p> <p>7. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias deberán garantizar a las personas trabajadoras desplazadas las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 de este artículo y, en particular, el artículo 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la aplicación de condiciones</p>
--	--	---

	<p>de trabajo más favorables previstas en el apartado 5 o en la legislación laboral del Estado de establecimiento o en el que ejerce su actividad la empresa usuaria que envía a la persona trabajadora temporalmente a España.</p> <p>8. Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley, además de garantizar a sus personas trabajadoras desplazadas, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 previstas por la legislación laboral española, deberán garantizar a estas, el resto de condiciones de trabajo previstas por esta, con excepción de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;</li><li>b) los regímenes complementarios de jubilación.</li></ul> <p>No obstante, cuando la empresa prestadora de servicios estime que la duración efectiva del desplazamiento va a ser superior a doce meses, podrá dirigir a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 5, antes del transcurso del indicado plazo, una notificación motivada, que ampliará hasta un máximo de dieciocho meses la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española según el apartado 1.</p> <p>El cómputo de la duración efectiva del desplazamiento no se interrumpirá por el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y en caso de otras interrupciones breves tales como otros descansos o los permisos retribuidos previstos en la legislación laboral española en los términos del apartado 4 de ser aplicable esta o los fundados en las mismas causas en caso de ser otra la legislación aplicable por ser más favorable.</p> <p>Cuando una empresa incluida en el ámbito de aplicación de la presente Ley sustituya a una persona trabajadora desplazada por otra persona trabajadora desplazada que realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento será, a efectos del presente apartado, la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de cada una de las personas trabajadoras desplazadas de que se trate.</p> <p>El concepto de "mismo trabajo en el</p>
--	--

		<p>mismo lugar” contemplado en el párrafo anterior del presente apartado se determinará teniendo en cuenta, entre otras cosas, la naturaleza del servicio objeto de la prestación de servicios transnacional de que se preste, el trabajo que se realice y la dirección o direcciones del lugar de trabajo</p>
<p><b>Artículo 4. Cuantía mínima del salario de los trabajadores desplazados: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 3</b></p>	<p>3. Para realizar la comparación entre la cuantía del salario que al trabajador desplazado le corresponda conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada según lo dispuesto en los apartados anteriores, serán tomados en consideración los complementos correspondientes al desplazamiento, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente originados por el mismo, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención</p>	<p>3. Para realizar la comparación entre la cuantía del salario que al trabajador desplazado le corresponda conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada según lo dispuesto en los apartados anteriores, serán tomados en consideración los complementos correspondientes al desplazamiento, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente originados por el mismo, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.</p> <p>En caso de que ni el contrato de trabajo ni las disposiciones aplicables a la relación laboral indiquen si los elementos del complemento específico por desplazamiento se abonan en concepto de reembolso de gastos efectivamente realizados a causa del desplazamiento o como parte de la remuneración ni, en su caso, cuáles son esos elementos, se considerará que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos</p>
<p><b>Artículo 5. Comunicación de desplazamiento: ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 7</b></p>	<p>----</p>	<p>7. En el supuesto previsto en el artículo 2.2, la empresa de trabajo temporal deberá comunicar el desplazamiento en los términos establecidos en los apartados anteriores. La comunicación deberá incluir, además de lo dispuesto en el apartado 2, lo siguiente:</p> <p>a) La identificación de la empresa usuaria extranjera que envía a la persona trabajadora a España.</p> <p>b) La determinación de la prestación de servicios que las personas trabajadoras desplazadas van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.2, en lugar de lo dispuesto en el apartado 2.f) de este artículo</p>
<p><b>Artículo 8 bis: ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 6</b></p>	<p>----</p>	<p>6. Cuando, tras una evaluación global realizada de conformidad con este artículo, se compruebe que una empresa está creando, de manera indebida o fraudulenta, la impresión de que la situación de una persona trabajadora entra en el ámbito de aplicación de la presente Ley, la persona trabajadora tendrá derecho a la aplicación de la legislación española de trabajo y seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier orden que puedan exigirse a la empresa. Lo anterior no podrá dar lugar a que la persona trabajadora de que se trate se vea sometida a condiciones menos favorables que las aplicables a las personas trabajadoras desplazadas</p>
<p><b>Artículo 9. Cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2</b></p>	<p>2. La cooperación y asistencia consistirán, en particular, en formular y en responder a peticiones justificadas de información respecto al desplazamiento de <b>trabajadores</b> en el marco de prestaciones de servicios transnacionales, incluidos los casos de abuso manifiesto y de</p>	<p>2. La cooperación y asistencia consistirán, en particular, en formular y en responder a peticiones justificadas de información respecto al desplazamiento de <b>personas trabajadoras</b> en el marco de prestaciones de servicios transnacionales, incluidos los casos de abuso manifiesto y de</p>



	<p>actividades transnacionales presuntamente ilegales.</p> <p>La autoridad laboral, sin perjuicio de las funciones que le correspondan según la legislación española, pondrá en conocimiento de los órganos competentes de las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo las infracciones administrativas cometidas en España por las empresas establecidas en tales Estados con ocasión del desplazamiento de sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional</p>	<p>actividades transnacionales presuntamente ilegales, como los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de personas trabajadoras.</p> <p>En el caso de que la autoridad receptora competente y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social reciban una solicitud de información sobre desplazamientos de personas trabajadoras por empresas establecidas en España por parte de la autoridad o el organismo competente del Estado miembro a cuyo territorio se ha desplazado la persona trabajadora para ejecutar su trabajo y no posea la misma, deberá recabarla de otras autoridades u organismos.</p> <p>La autoridad laboral, sin perjuicio de las funciones que le correspondan según la legislación española, pondrá en conocimiento de los órganos competentes de las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo las infracciones administrativas cometidas en España por las empresas establecidas en tales Estados con ocasión del desplazamiento de sus <b>personas trabajadoras</b> en el marco de una prestación de servicios transnacional</p>
<p><b>Disposición adicional novena. Actualización de la información: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA</b></p>	<p>El Ministerio de <b>Empleo y Seguridad Social</b> deberá mantener actualizada la página web de desplazamiento transnacional de <b>trabajadores</b> contenida en el sitio web del Ministerio <b>de Empleo y Seguridad Social</b> así como la información proporcionada en la ficha de país en el sitio web de la Comisión Europea</p>	<p>El Ministerio de <b>Trabajo y Economía Social</b> deberá mantener actualizada la página web de desplazamiento transnacional de <b>personas trabajadoras</b> contenida en el sitio web del Ministerio <b>Trabajo y Economía Social</b>, así como la información proporcionada en la ficha de país en el sitio web de la Comisión Europea</p>
<p><b>DEROGACIÓN DE PRECEPTOS DE LA LEY: Disposición derogatoria única 2 b) RDL 7/2021</b></p>	<p><b>Primera. Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España</b> (...) <del>4. Lo dispuesto en el apartado anterior no podrá dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de los sujetos responsables que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente en el país de desplazamiento en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento</del></p>	
<p><b>MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO (art. 13 RDL 7/2021)</b></p>		
<p><b>PRECEPTO AFECTADO</b></p>	<p><b>ANTERIOR REDACTADO</b></p>	<p><b>NUEVO REDACTADO</b></p>
<p><b>Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1</b></p>	<p>1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento</p>	<p>1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.</p> <p><b>Los desplazamientos temporales de personas trabajadoras por las empresas establecidas en España al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico en el marco de una prestación de servicios transnacional, no</b></p>

		<p>podrán dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de los sujetos responsables que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente en el país de desplazamiento en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento</p>
<p><b>Artículo 10. Infracciones (de las obligaciones establecidas en la normativa que regula el desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional): MODIFICACIÓN DE LA LETRA a) DEL APARTADO 2</b></p>	<p>2. Son infracciones graves: a) La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio o sin designar ya sea al representante de la empresa que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas y para envío y recepción de documentos o notificaciones, ya sea de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España</p>	<p>2. Son infracciones graves: a) La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio o sin designar ya sea al representante de la empresa que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas y para envío y recepción de documentos o notificaciones, ya sea a una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de las personas trabajadoras, y negociación, que afecten a las personas trabajadoras desplazadas a España, así como dar cuenta a las autoridades competentes de los motivos de la ampliación del desplazamiento alegando hechos y circunstancias que se demuestre que son falsos o inexactos</p>
<p><b>ADICIÓN DE UNA NUEVA SECCIÓN 5.ª EN EL CAPÍTULO II Y RENUMERACIÓN DE LA SECCIÓN 5.ª DEL CAPÍTULO II QUE PASA A SER LA SECCIÓN 6.ª, Y SE RENUMERA EL ACTUAL ARTÍCULO 19 BIS, QUE PASA A SER EL ARTÍCULO 19 QUINQUIES</b></p>	<p>----</p>	<p><b>Sección 5.ª Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como de las empresas usuarias</b> <b>Artículo 19 bis. Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.</b> 1. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal: a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición. b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio. 2. Constituyen infracciones muy graves de las empresas de trabajo temporal: a) Formalizar contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como empresa de trabajo temporal según la legislación del Estado de establecimiento o sin reunir los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ella contratadas. b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente. c) Ceder personas trabajadoras con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros. <b>Artículo 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.</b> 1. Constituye infracción leve no facilitar a la empresa de trabajo temporal los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición. 2. Infracciones graves:</p>

		<p>a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.  b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.  c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por las personas trabajadoras puestas a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.  d) La falta de información a la persona trabajadora temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.  e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada persona trabajadora afectado.  f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de las personas trabajadoras puestas a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.  g) La ausencia de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal con la antelación suficiente sobre el inicio de un envío temporal de una persona trabajadora desplazada a otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo del Espacio Económico Europeo en los términos previstos legalmente.</p> <p><b>3. Infracciones muy graves:</b></p> <p>a) Los actos de la empresa lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de personas trabajadoras en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.  b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.  c) Formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ellas contratadas.»</p> <p><b>Artículo 19 quater. Infracciones de las empresas usuarias establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.</b> Constituye infracción grave la ausencia de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal establecida en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo sobre el inicio del envío temporal de una persona trabajadora desplazada a España, con la antelación suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas</p>
<p><b>Artículo 41. Reincidencia: ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 4</b></p>	<p>----</p>	<p>4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en la</p>

		<p>comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 19 bis.2 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de personas trabajadoras a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido.</p> <p>Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral</p>
<p><b>Artículo 52. Principios de tramitación:</b> <b>MODIFICACIÓN DE LA LETRA a) DEL APARTADO 1</b></p>	<p>1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites: a) Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada</p>	<p>1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites: a) Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.</p> <p>En el supuesto de empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, también podrá iniciarse de oficio el procedimiento sancionador mediante acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en virtud de actuaciones derivadas de comunicación de las Administraciones públicas a las que corresponda en el lugar de desplazamiento la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo</p>
<p><b>MODIFICACIÓN DE LA LEY 23/2015, DE 21 DE JULIO, ORDENADORA DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (art. 14 RDL 7/2021)</b></p>		
<p><b>PRECEPTO AFECTADO</b></p>	<p><b>ANTERIOR REDACTADO</b></p>	<p><b>NUEVO REDACTADO</b></p>
<p><b>Artículo 13. Facultades de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para el desempeño de sus competencias:</b> <b>MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2</b></p>	<p>En el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para: (...) 2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por el empresario o su representante, los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o de sus entidades asesoras que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora, así como por peritos o expertos pertenecientes a la Administración u otros habilitados oficialmente</p>	<p>En el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para: (...) 2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por la empresa o su representante, las personas trabajadoras, sus representantes y por las personas peritas y técnicas de la empresa o de sus entidades asesoras que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora, así como por personas peritas o expertas pertenecientes a la Administración Pública española, de otros Estados Miembros de la Unión Europea y Estado signatarios del Acuerdo del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea u otras personas habilitadas oficialmente</p>
<p><b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES</b></p>		
<p><b>RÉGIMEN TRANSITORIO DEL NUEVO APARTADO 8</b></p>	<p><b>Disposición transitoria quinta. Normas transitorias sobre el límite temporal del desplazamiento.</b></p>	

<p><b>DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY 45/1999</b></p>	<p><i>Las normas sobre el límite temporal de los desplazamientos que se establecen en el artículo 3.8 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, en la redacción dada por el artículo duodécimo. Tres de la presente norma, serán aplicables a las personas trabajadoras que sean desplazadas a España después de la entrada en vigor del presente real decreto-ley.</i></p> <p><i>Para las personas trabajadoras que ya se encontraran desplazadas en España en el momento de su entrada en vigor, este plazo máximo será de aplicación una vez transcurridos seis meses desde la misma, comenzando el cómputo del plazo máximo del desplazamiento desde la fecha en que el mismo tuvo lugar</i></p>
<p><b>RÉGIMEN TRANSITORIO DEL SECTOR DE TRANSPORTE EN CARRETERA</b></p>	<p><b>Disposición transitoria sexta. Régimen transitorio aplicable al sector del transporte por carretera, en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.</b></p> <p><i>Las modificaciones de textos legales en materia laboral, contenidas en los artículos undécimo a decimocuarto de este real decreto-ley, no se aplicarán al sector del transporte por carretera entendido según la definición prevista en el artículo 4.a) del Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo, hasta la entrada en vigor y en los términos previstos en la normativa española de transposición de la Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012.</i></p> <p><i>Hasta la entrada en vigor de la normativa española a la que se refiere el párrafo anterior, el sector del transporte por carretera seguirá rigiéndose por la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en la redacción vigente a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley</i></p>
<p><b>ENTRADA EN VIGOR</b></p>	<p><b>Disposición final octava. Entrada en vigor.</b></p> <p><i>Este real decreto-ley entrará en vigor el <b>día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»</b>, excepto en las regulaciones que a continuación se especifican:</i></p> <p><i>a) El apartado treinta y seis del artículo sexto, que entrará en vigor el 28 de junio de 2021.</i></p> <p><i>b) Los apartados veinticuatro, veinticinco y veintiséis del artículo sexto, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2022.</i></p> <p><i>c) El artículo décimo, que entrará en vigor el día 1 de julio de 2021.</i></p> <p><i>d) El artículo decimosexto, que entrará en vigor el 1 de enero de 2022, salvo los artículos 126 y 126 bis que se aplicarán solo a los contratos celebrados a partir de esa fecha.</i></p> <p><i>e) Los apartados veintiocho y veintinueve del artículo tercero, que entrarán en vigor cuando se apruebe su desarrollo reglamentario</i></p>



# INTERPRETACIÓN JUDICIAL

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA  
 TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
 TRIBUNAL SUPREMO

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	
MATERIA	CONTENIDO
<b>NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD</b>	Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivos de edad — Trabajadores incluidos en una reserva laboral hasta la extinción de su contrato de trabajo — Reducción salarial y reducción o pérdida de la indemnización por despido — Régimen aplicable a los trabajadores del sector público próximos a jubilarse con la pensión íntegra — Reducción de los gastos salariales del sector público — Artículo 6, apartado 1 — Objetivo legítimo de política social — Situación de crisis económica (STJUE 15.04.2021, C-511/19, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis): <a href="https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=239889&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=3459362">https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=239889&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=3459362</a>
<b>EXTRANJERÍA</b>	Procedimiento prejudicial — Reglamento (UE) n.º 604/2013 — Determinación del Estado miembro responsable del examen de una solicitud de protección internacional — Artículo 27 — Vía de recurso — Consideración de elementos posteriores a la decisión de traslado — Tutela judicial efectiva (STJUE 15.04.2021, C-194/19, État belge): <a href="https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=239896&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=3459362">https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=239896&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=3459362</a>
<b>NO DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO</b>	Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico — Directiva 2000/43/CE — Artículo 7 — Defensa de derechos — Artículo 15 — Sanciones — Recurso de indemnización basado en una alegación de discriminación — Allanamiento del demandado a la pretensión de indemnización, sin reconocimiento por su parte de la existencia de la discriminación alegada — Vínculo entre la indemnización abonada y la discriminación alegada — Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Derecho a la tutela judicial efectiva — Normas procesales nacionales que impiden al órgano jurisdiccional que conoce del recurso pronunciarse sobre la existencia de la discriminación alegada pese a la solicitud expresa del demandante (STJUE 15.04.2021, C-30/19, Diskrimineringsombudsmannen): <a href="https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=239882&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=3459362">https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=239882&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=3459362</a>
<b>PODER JUDICIAL</b>	Procedimiento prejudicial — Artículo 2 TUE — Valores de la Unión Europea — Estado de Derecho — Artículo 49 TUE — Adhesión a la Unión — Irreductibilidad del nivel de protección de los valores de la Unión — Tutela judicial efectiva — Artículo 19 TUE — Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Ámbito de aplicación — Independencia judicial en un Estado miembro — Procedimiento de nombramiento de los miembros de la judicatura — Facultad del Primer Ministro — Participación de un comité de nombramientos judiciales (STJUE 20.04.2021, C-896/19, Republika): <a href="https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=240084&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=4958197">https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=240084&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=4958197</a>
<b>ESPACIO JUDICIAL EUROPEO</b>	Procedimiento prejudicial — Reglamento (CE) n.º 1346/2000 — Procedimientos de insolvencia — Artículo 4 — Ley aplicable al procedimiento de insolvencia — Ley del Estado miembro en cuyo territorio se abra el procedimiento — Artículo 13 — Actos prejudiciales para los intereses de los acreedores — Excepción — Requisitos — Acto sujeto a la ley de un Estado miembro distinto del Estado de apertura — Acto

	<p>inimpugnable sobre la base de esa ley — Reglamento (CE) n.º 593/2008 — Ley aplicable a las obligaciones contractuales — Artículo 12, apartado 1, letra b) — Ámbito de la ley aplicable al contrato — Cumplimiento de las obligaciones que este genere — Pago efectuado en cumplimiento de un contrato sujeto a la ley de un Estado miembro distinto del Estado de apertura — Cumplimiento por un tercero — Acción de reintegración de dicho pago en el marco de un procedimiento de insolvencia — Ley aplicable a dicho pago (STJUE 22.04.2021, C-73/20, E. A. Frerichs): <a href="https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=240225&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=4958197">https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=240225&amp;pageIndex=0&amp;doclang=es&amp;mode=req&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=4958197</a></p>
--	--

<b>TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD</b>	Vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación por razón de discapacidad, a un proceso con todas las garantías, a la presunción de inocencia y a la legalidad sancionadora (principio de culpabilidad): resoluciones que no toman adecuadamente en consideración la discapacidad aducida ni la petición de ajustes razonables en el puesto de trabajo. Recurso de amparo 2950-2018. Promovido por don A.M.Z., respecto de la sanción impuesta por la Secretaría de Estado de Justicia y la sentencia de la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional que confirmó su legalidad (STC Sentencia 51/2021, de 15 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26642">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26642</a>
<b>RECURSO DE AMPARO</b>	Alegada vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: inadmisión, por prematuro, del recurso de amparo. Recurso de amparo 5565-2018. Promovido por respecto de las resoluciones dictadas por un juzgado de primera instancia e instrucción de Valdemoro (Madrid) en procedimiento de ejecución hipotecaria. (STC 52/2021, de 15 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26636">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26636</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (recursos)</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción): resolución que, al aplicar el precepto legal anulado por la STC 15/2020, de 28 de enero, deniega la revisión judicial del decreto de la letrada de la administración de justicia (STC 17/2020). Recurso de amparo 1728-2019. Promovido respecto de las resoluciones dictadas por un juzgado de primera instancia e instrucción de Tafalla (Navarra), en procedimiento de ejecución de títulos judiciales (54/2021, de 15 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26644">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26644</a> (en sentido similar: <a href="https://stc.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26641">STC 57/2021</a> )
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (motivación)</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (motivación): irrazonable negativa judicial a proceder al archivo del proceso de anulación del laudo, instado por las partes tras alcanzar un acuerdo extrajudicial (STC 46/2020). Recurso de amparo 2563-2019. Promovido por la entidad mercantil Izo Corporate, S.L., respecto de la sentencia de la Sala de lo Civil y Penal del Tribunal Superior de Justicia de Madrid anulatoria de laudo arbitral (STC 55/2021, de 15 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26640">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26640</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (comunicaciones y notificaciones)</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: STC 40/2020 [inadecuada utilización de la dirección electrónica habilitada como cauce de comunicación del primer emplazamiento procesal (SSTC 6/2019 y 47/2019) e inadmisión de la oposición a la ejecución resultante de la confusión del deber de las personas jurídicas de relacionarse con la administración de justicia por medio de comunicaciones electrónicas con la regulación del primer emplazamiento en los procesos civiles]. Recursos de amparo 3546-2019 y 3560-2019 (acumulados). Promovidos por Penrei Inversiones, S.L., y Euroinversiones Inmobiliarias Costa Sur, S.L., respecto de las resoluciones dictadas por un juzgado de primera instancia e instrucción de Lorca en procedimiento de ejecución hipotecaria (STC 56/2021, de 15 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26641">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26641</a> (en el mismo sentido SSTC <a href="https://stc.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26642">58/2020</a> , <a href="https://stc.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26643">59/2020</a> , <a href="https://stc.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26644">62/2020</a> y <a href="https://stc.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26645">64/2020</a> )
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (comunicaciones y notificaciones)</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: emplazamiento mediante edictos sin agotar las posibilidades de comunicación personal (STC 62/2020). Recurso de amparo 6820-2019. Promovido respecto de las resoluciones dictadas por un juzgado de primera instancia de Guadalajara en juicio verbal de desahucio (STC 60/2021, de 15 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26639">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26639</a>
<b>DERECHO A LA</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (motivación): resolución judicial que

<b>PROTECCIÓN DE DATOS/ TUTELA DE DF</b>	desestima una pretensión indemnizatoria pese a reconocer la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora cuyo ordenador fue objeto de monitorización. Voto particular. Recurso de amparo 6838-2019. Promovido respecto de la sentencia dictada, en suplicación, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en proceso por despido disciplinario (STC 61/2021, de 15 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26648">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26648</a>
<b>RECURSOS ADMINISTRATIVOS</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción): resoluciones que, desatendiendo el Derecho transitorio y aplicando al caso el régimen de notificaciones a través de la sede electrónica, declararon la extemporaneidad del recurso de alzada en vía administrativa Recurso de amparo 729-2020, promovido por respecto de la resolución sancionadora de la Tesorería General de la Seguridad Social confirmada, en suplicación, por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (STC 63/2021, de 15 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26653">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26653</a>
<b>AUTONOMÍAS/ CONTRATOS PÚBLICOS</b>	Competencias en materia de contratación pública: nulidad parcial de los preceptos legales estatales relativos al órgano competente para resolver, en el ámbito autonómico, el recurso especial en materia de contratación; eficacia de las clasificaciones de empresas, e inserción en una sola plataforma electrónica del perfil de contratante de las entidades locales; interpretación conforme con la Constitución de distintos preceptos legales y apreciación de diversos supuestos de desconformidad con el orden constitucional de distribución de competencias. Recurso de inconstitucionalidad 4261-2018. Interpuesto por el Gobierno de Aragón en relación con diversos preceptos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. (STC 68/2021, de 18 de marzo): <a href="https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26649">https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26649</a>

<b>TRIBUNAL SUPREMO</b>				
<b>MATERIA</b>	<b>FECHA/ NÚM. RECURSO</b>	<b>PONENTE</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>Nº ROJ. CENDOJ</b>
<b>SENTENCIAS MÁS DESTACABLES</b>				
<b>UNIVERSIDADES/ JURISDICCIÓN/ CONFLICTO COLECTIVO</b>	STS CO 10/03/2021 (Rec. 139/2019)	ARASTEY SAHUN	Competencia del orden social de la Jurisdicción: reclamación de incrementos salariales del personal investigador universitario. Conflicto colectivo: procedimiento adecuado. Afecta a todo el personal investigador con contrato pre-doctoral y con contrato post-doctoral de acceso al sistema español de ciencia tecnología e innovación. UNIVERSIDAD DE OVIEDO	<a href="#">STS 939/2021</a>
<b>MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	STS UD 10/03/2021 (Rec. 4120/2018)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Consulado General de España en Bruselas y Representación Permanente de España ante la Unión Europea. La modificación de la distribución mensual del salario, permaneciendo invariable su cuantía anual, efectuada para respetar la legislación belga y a requerimiento de las autoridades belgas, no exige llevarse a cabo por el procedimiento de modificación sustancial del artículo 41 ET. Adicionalmente, y en todo caso, no se trata de una modificación sustancial	<a href="#">STS 984/2021</a>
<b>PRESCRIPCIÓN/ PROFESORADO DE RELIGIÓN</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 126/2019)	SEMPERE NAVARRO	Profesorado de Religión Católica en la Junta de Castilla y León. Reclamación retroactiva de sexenios. La tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de las acciones individuales que puedan ejercitarse con el mismo objeto. El nuevo plazo de un año (art. 59.2 ET) discurre	<a href="#">STS 944/2021</a>

			desde la firmeza de la sentencia estimatoria de conflicto colectivo. Sintetiza y aplica doctrina general de la Sala. De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima recurso de la trabajadora. Concuera con los rrcud. deliberados en la misma fecha 2165/2019, 2384/2019, 2411/2019, 2510/2019 y 2552/2019	
<b>LITISPENDENCIA</b>	STS CO 17/03/2021 (Rec. 156/2020)	BODAS MARTIN	Servicios Sociosanitarios Generales. Procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Litispendencia. No concurre litispendencia entre un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en los que se denuncia la vulneración de normas en materia de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud, descartados por la Sala de instancia, porque no se probó que tuvieran entidad suficiente para provocar daños graves y ciertos a la vida y a la integridad física o psíquica de los trabajadores, con un procedimiento de conflicto colectivo, en el que se denuncia la vulneración de dichas normas, porque no coinciden las causas de pedir entre ambos procedimientos	<a href="#">STS 1101/2021</a>
<b>ERTES-COVID/ RECURSO DE CASACIÓN</b>	STS CO 17/03/2021 (Rec. 14/2021)	SEMPERE NAVARRO	ERTE por causa productiva asociada a Covid-19. COMSA S.A.U. 1º) Requisitos del escrito de interposición del recurso de casación. Aplica doctrina. 2º) Alcance del control judicial sobre la medida empresarial (razonabilidad, proporcionalidad, funcionalidad). Aplica doctrina. 3º) Cuestiones nuevas en el recurso de casación. Aplica doctrina. De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso (de UGT-FICA) frente a SAN 72/2020	<a href="#">STS 1224/2021</a>
<b>SINDICATOS/ TUTELA DE DF</b>	STS CO 23/03/2021 (Rec. 133/2019)	MORALO GALLEGO	Libertad sindical. AENA. Constitución sección sindical de ámbito autonómico con los derechos y en los términos del art. 10 LOLS. Sindicato más representativo a nivel autonómico. La sección sindical puede constituirse acudiendo a la agrupación de centros de trabajo, aunque el sindicato no tenga representación en todos y cada uno de ellos. Daños y perjuicios morales. El importe fijado en la instancia como daño moral por la vulneración del derecho de libertad sindical es razonable y proporcionado. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1244/2021</a>
<b>TIEMPO DE TRABAJO/ PRESCRIPCIÓN</b>	STS UD 23/03/2021 (Rec. 2668/2018)	BLASCO PELLICER	Distribución irregular de la jornada impuesta por la empresa. Conflicto Colectivo impugnando dicha decisión que se presenta transcurrido más de un año desde la implantación de la distribución irregular. No esta prescrita la acción al proyectarse en el tiempo la medida empresarial, de forma que cuando se interpuso el conflicto seguía aplicándose	<a href="#">STS 1272/2021</a>
<b>SANCIONES ADMINISTRATI- VAS/ PRESCRIPCIÓN</b>	STS UD 24/03/2021 (Rec. 3457/2019)	ARASTEY SAHUN	Sanciones del orden social: prescripción. Inicio del cómputo del plazo. Recurso de alzada y silencio administrativo. Ley 40/2015 y efectos retroactivos	<a href="#">STS 1246/2021</a>
<b>MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE</b>	STS UD 26/03/2021 (Rec. 3037/2018)	GARCIA PAREDES	Conflicto colectivo. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. No puede calificarse como modificación sustancial de condiciones de trabajo la realiza por la empresa en el	<a href="#">STS 1273/2021</a>

<b>TRABAJO</b>			sistema de incentivos que, sin tener la consideración de derecho consolidado, había implantado desde 2014 y modificado en varias ocasiones, y sin que, además, se constate la repercusión negativa que la modificación operada en 2017 haya tenido cuantitativamente	
<b>SANCIONES ADMINISTRATIVAS/ RECURSOS</b>	STS UD 07/04/2021 (Rec. 4792/2018)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Falta de agotamiento de la vía administrativa previa. Omisión del recurso de alzada contra la resolución administrativa que impuso una sanción	<a href="#">STS 1357/2021</a>
<b>OTRAS SENTENCIAS</b>				
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 294/2019)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Contrato de interinidad por vacante. Por el mero transcurso de tres años el contrato no se convierte en indefinido no fijo. Inaplicabilidad del artículo 70 EBEP. Reitera doctrina STS 18 de julio de 2019, rcud. 1010/2018, 20.11.2019, rcud 2732/2018, 5.12.2019, rcud 1986/2018, 5.02.2020, rcud 2246/2018 6.02.2020, rcud 2726/2018 y 16.6.2020, rcud 1032/2019	<a href="#">STS 942/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 473/2019)	URESTE GARCIA	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. El transcurso del plazo de tres años fijado en el artículo 70 EBEP, por sí solo, no comporta su conversión en uno de carácter indefinido no fijo. Reitera doctrina SSTS 1.12.2020 (dos), rcud 3555/2018 y 4269/2018, 9.12.2020, rcud 2349/2018, 14.01.2021, rcud 1096/2017, 19.01.2021, rcud 1480/2019 y las que en ellas se citan	<a href="#">STS 945/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 1244/2019)	URESTE GARCIA	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. El transcurso del plazo de tres años fijado en el artículo 70 EBEP, por sí solo, no comporta su conversión en uno de carácter indefinido no fijo. Reitera doctrina SSTS 1.12.2020 (dos), rcud 3555/2018 y 4269/2018, 9.12.2020, rcud 2349/2018, 14.01.2021, rcud 1096/2017, 19.01.2021, rcud 1480/2019 y las que en ellas se citan	<a href="#">STS 947/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 686/2019)	URESTE GARCIA	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. El transcurso del plazo de tres años fijado en el artículo 70 EBEP, por sí solo, no comporta su conversión en uno de carácter indefinido no fijo. Reitera doctrina SSTS 1.12.2020 (dos), rcud 3555/2018 y 4269/2018, 9.12.2020, rcud 2349/2018, 14.01.2021, rcud 1096/2017, 19.01.2021, rcud 1480/2019 y las que en ellas se citan	<a href="#">STS 949/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 3600/2018)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Contrato de interinidad por sustitución. La reincorporación del trabajador sustituido conlleva la extinción del contrato temporal sin derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año trabajado. Reitera doctrina STS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), 8/05/2019 (Rcud. 3921/2017), 21/05/2019 (Rcud. 2060/2018) y 23/05/2019 (Rcud. 2401/2018), entre otras	<a href="#">STS 972/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	STS UD 02/03/2021	MOLINS GARCIA-ATANCE	Contrato de interinidad por sustitución. La reincorporación del trabajador sustituido	<a href="#">STS 978/2021</a>



	(Rec. 3660/2018)		conlleva la extinción del contrato temporal sin derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año trabajado. Reitera doctrina STS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), 8/05/2019 (Rcud. 3921/2017), 21/05/2019 (Rcud. 2060/2018) y 23/05/2019 (Rcud. 2401/2018), entre otras	
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 4532/2018)	ARASTEY SAHUN	Interinidad por vacante: no conversión en indefinido no fijo por el mero transcurso del tiempo. Art. 70 EBEP. JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA	<a href="#">STS 979/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 4850/2018)	VIROLES PIÑOL	JUNTA DE ANDALUCÍA. Interinidad por vacante. Se plantea si habiendo superado el contrato de interinidad por vacante el plazo de tres años en aplicación del art. 70 del EBEP, se adquiere la condición de indefinido no fijo. Se estima recurso. Reitera doctrina	<a href="#">STS 980/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 4847/2018)	BODAS MARTIN	Derechos. Junta de Andalucía. Contrato de interinidad por vacante. No procede el reconocimiento de la condición de trabajadora indefinida no fija por superación del plazo de tres años previsto en el art. 70 EBEP. Reitera doctrina SSTs 1-12-2020, rcud. 4054/18; 3561/18; 3877/18 y 4878/18	<a href="#">STS 985/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 1925/2018)	MORALO GALLEGO	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante. Declaración de indefinido no fijo por transcurso del plazo de tres años previsto en el artículo 70 EBEP: no procede. Reitera doctrina (SSTS de 19 de noviembre de 2019, rcud. 2732/2018; 5 de diciembre de 2019, rcud. 1986/18; 5 de febrero de 2020, rcud. 2246/2018 y rcud. 2226/2018; 9 de junio de 2020, rcud. 326/2019 y 10 de junio de 2020, rcud. 3869/2018. entre otras)	<a href="#">STS 986/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 1847/2018)	MORALO GALLEGO	Junta de Andalucía. Interinidad por vacante. No conversión en indefinido no fijo por transcurso del plazo art. 70 EBEP. Reitera doctrina (Entre muchas otras: SSTs de 24 de abril de 2019 -pleno-, Rcud. 2001/2017, de 4 de julio de 2019, Rcud. 2357/2018, de 27 de noviembre de 2019, Rcud. 1986/2018 y de 7 de octubre de 2020, Rcuds. 1690/2019 y 1179/2019)	<a href="#">STS 987/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 4799/2018)	MORALO GALLEGO	Indemnización a la extinción de un contrato de interinidad conforme a derecho, en cuya formalización no concurre fraude de ley. Debe regirse por lo dispuesto en el art. 49.1 letra c) ET, que niega el reconocimiento de cualquier indemnización. No es aplicable la indemnización correspondiente al despido objetivo. STJUE 5-6-2018, C-677/2016, asunto Montero Mateos; STS 13/3/2019, rcud.3970/2016. No se produce la conversión en indefinida no fija de la relación laboral por transcurso del plazo de tres años del art. 70 EBEP. Reitera doctrina (Entre muchas otras: SSTs de 24 de abril de 2019 -pleno-, Rcud. 2001/2017, de 4 de julio de 2019, Rcud. 2357/2018, de 27 de noviembre de 2019, Rcud. 1986/2018 y de 7 de octubre de 2020, Rcuds. 1690/2019 y 1179/2019)	<a href="#">STS 988/2021</a>
<b>CONTRATO DE</b>	STS UD	SEMPERE	Contrato de interinidad por vacante en la	<a href="#">STS</a>

<b>INTERINIDAD</b>	02/03/2021 (Rec. 4382/2018)	NAVARRO	Comunidad de Madrid terminado de forma regular. No procede el abono de la indemnización prevista en el artículo 53.1.b) ET, ni la aplicación de la doctrina acogida en STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I, C-596/14). Sigue y aplica STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos), así como STS 207/2019 de 13 de marzo (Pleno, rcud. 3970/2016). Por el mero transcurso del plazo tres años del art. 70 del EBEP, no se convierte en indefinido no fijo el contrato. Reitera doctrina STS de 20 de noviembre de 2019, recurso 2732/2018; y 5 de febrero de 2020, recurso 2246/2018, entre otras	<a href="#">990/2021</a>
<b>INDEFINIDOS NO FIJOS</b>	STS UD 02/03/2021 (Rec. 569/2019)	SEMPERE NAVARRO	Relación laboral indefinida no fija: el cese por cobertura reglamentaria de la plaza genera una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1039/2021</a>
<b>CONFLICTO COLECTIVO/ TIEMPO DE TRABAJO</b>	STS CO 03/03/2021 (Rec. 131/2019)	SEMPERE NAVARRO	Personal de vuelo (TCP) sujeto al Convenio Colectivo de IBERIA LAE S.A. que realiza servicios de largo radio. 1º) Conceptos de "servicio" y "etapa". 2º) Alcance de la inadecuación de procedimiento (estimada por la SAN recurrida). 3º) Estimación de la demanda	<a href="#">STS 936/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 03/03/2021 (Rec. 2034/2019)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	La mera superación del plazo de tres años, previsto en el artículo 70.1 EBEP, no convierte el contrato de interinidad por vacante en contrato indefinido no fijo, de conformidad con reiterada doctrina de la Sala y, en especial, de las SSTS 793/2019, 20 de noviembre de 2019 (rcud 2732/2018), 106/2020, 5 de febrero de 2020 (rcud 2246/2018), 112/2020, 6 de febrero de 2020 (rcud 2726/2018), 424/2020, 10 de junio de 2020 (rcud 3550/2018), 446/2020, 15 de junio de 2020 (rcud 3562/2018), 451/2020, 15 de junio de 2020 (rcud 659/2019), 861/2010, 7 de octubre de 2020 (rcud 2968/2019), 978/2020, 6 de noviembre de 2020 (rcud 3367/2018), 1065/2020, 2 de diciembre de 2020 (rcud 4494/2018) y 31/2021, 14 de enero de 2021 (rcud 4387/2018), en las que se invoca la misma sentencia de contraste que ahora se esgrime	<a href="#">STS 948/2021</a>
<b>RECURSO DE CASACIÓN</b>	STS CO 03/03/2021 (Rec. 100/2019)	ARASTEY SAHUN	Tutela de la libertad sindical: recurso de casación ordinaria. Defectuosa formulación de la revisión de hechos y de los motivos de examen del Derecho aplicado. GRUPO RENFE	<a href="#">STS 998/2021</a>
<b>SALARIO/ SECTOR PÚBLICO</b>	STS CO 03/03/2021 (Rec. 163/2019)	BLASCO PELLICER	ENAIRES. AENA. Incremento adicional de la masa salarial del grupo Aena. Interpretación del artículo 18.2 de la Ley 6/2018, de 3 de junio, de presupuestos Generales del Estado para 2018. La posibilidad de que el incremento adicional alcance el 0,3% está supeditada a la necesidad de informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas que solo informó favorablemente un incremento del 0,2%. Aplicación de la ley que comporta desestimación de la demanda y del recurso	<a href="#">STS 1035/2021</a>
<b>RECURSO DE</b>	STS CO	SEGOVIANO	Impugnación de convenio colectivo por el	<a href="#">STS</a>

<b>CASACIÓN</b>	03/03/2021 (Rec. 176/2019)	ASTABURUAGA	Sindicato CGT. En el acto del juicio se adhirió a la demanda CCOO. La sentencia de instancia ha apreciado la falta de legitimación activa de CGT por no acreditar la condición de sindicato interesado. Tal pronunciamiento no es combatido por CGT que interpone recurso de casación por motivos atinentes a la infracción de las normas reguladoras de la sentencia y motivos de fondo. Falta de un presupuesto para recurrir ya que CGT no ostenta la condición de parte legítima	<a href="#">1165/2021</a>
<b>CONVENIOS COLECTIVOS/ MEJORAS VOLUNTARIAS/ TIEMPO DE TRABAJO</b>	STS CO 03/03/2021 (Rec. 173/2019)	MORALO GALLEGO	Servicio Andaluz de Empleo. Se confirma la sentencia de instancia. Declara la obligación de concertar una póliza segura de responsabilidad civil y defensa jurídica a favor de los trabajadores, en los términos impuestos en el convenio colectivo. Reconoce el derecho a 8 días de permiso por asuntos particulares y de 23 días laborables de vacaciones, conforme a lo previsto en el convenio	<a href="#">STS 1179/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	STS UD 04/03/2021 (Rec. 1908/2019)	GARCIA PAREDES	Extinción del contrato de interinidad por vacante. Indemnización por fin de contrato: No procede. Reitera doctrina	<a href="#">STS 931/2021</a>
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 04/03/2021 (Rec. 3240/2019)	GARCIA PAREDES	Recurso de suplicación. Acceso al recurso por afectación general: La sentencia de instancia tiene acceso al recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ para conocer de la cuestión planteada atendiendo a que, si bien la reclamación es inferior a 3000 euros, existe afectación general. Reitera doctrina recogida en SSTs de 12 y 13 de enero de 2021, rcuds 3229/2019 y 3238/2019, respectivamente. SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.	<a href="#">STS 935/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ RCU</b>	STS UD 05/03/2021 (Rec. 2370/2019)	GARCIA PAREDES	Contrato de interinidad por vacante. Conversión en contrato indefinido no fijo. Falta de contradicción	<a href="#">STS 932/2021</a>
<b>RENFE/ RECURSO DE SUPPLICACIÓN/ COSA JUZGADA</b>	STS UD 09/03/2021 (Rec. 4138/2019)	SEMPERE NAVARRO	RENFE. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos para quienes realizan trabajos de reparación de material rodante (preventivos o correctivos) en las Bases de Mantenimiento durante 8 horas por día de trabajo. 1º) Afectación masiva respecto del litigio. Existe, de acuerdo con precedentes de la Sala. Estima recurso en ese punto. 2º) Aplica cosa juzgada respecto del devengo del complemento: no exige el desarrollo de una actividad adicional a la jornada semanal. Alcance de la doctrina sentada al resolver conflicto colectivo sobre la materia por STS 2 diciembre 2015 (rec. 68/2015). Reitera doctrina	<a href="#">STS 943/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 09/03/2021 (Rec. 691/2019)	URESTE GARCIA	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. El transcurso del plazo de tres años fijado en el artículo 70 EBEP, por sí solo, no comporta su conversión en uno de carácter indefinido no fijo. Reitera doctrina SSTs 1.12.2020 (dos), rcud 3555/2018 y 4269/2018, 9.12.2020, rcud 2349/2018, 14.01.2021, rcud	<a href="#">STS 952/2021</a>

			1096/2017, 19.01.2021, rcud 1480/2019 y las que en ellas se citan	
<b>MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	STS CO 09/03/2021 (Rec. 73/2019)	URESTE GARCIA	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la categoría de redactores/as de la Corporación de Radio Televisión de Galicia, S.A.; no es sustancial la acordada por la empresa respecto de los operadores-montadores de video	<a href="#">STS 953/2021</a>
<b>INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS/ PRESCRIPCIÓN/ RCUD</b>	STS UD 09/03/2021 (Rec. 3661/2018)	ARASTEY SAHUN	Indemnización de daños y perjuicios. Enfermedad profesional. Prescripción de la acción. Actos que la interrumpen. Falta de contradicción	<a href="#">STS 981/2021</a>
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 09/03/2021 (Rec. 4100/2018)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Recurso de suplicación. Afectación general. Conflicto colectivo anterior	<a href="#">STS 989/2021</a>
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 09/03/2021 (Rec. 4348/2019)	SEMPERE NAVARRO	Profesorado de Religión y moral católica. Ministerio de Educación. 1º) Falta de contradicción en el motivo específico sobre infracción procesal de la sentencia. Aplica doctrina. 2º) Incompetencia funcional. Reclamación de cantidad que no excede de 3.000 euros. Aplica criterio de STS 340/2020 de 14 mayo (rcud. 1674/2019), recaída en litigio entre las mismas partes, y la abundante doctrina en ella citada. De acuerdo con Ministerio Fiscal, declara la irrecorribilidad de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social	<a href="#">STS 1025/2021</a>
<b>SINDICATOS/ LIBERTAD SINDICAL/ TUTELA DE DF</b>	STS CO 10/03/2021 (Rec. 172/2019)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Bridgestone Hispania. Se ha vulnerado el derecho de libertad sindical de CC.OO al reconocérsele menos delegados sindicales de los que le corresponden. Es adecuada la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales: evolución jurisprudencial. Contenido esencial, histórico y adicional del derecho de libertad sindical	<a href="#">STS 941/2021</a>
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 10/03/2021 (Rec. 740/2019)	MORALO GALLEGO	Competencia funcional. Recurso de suplicación. Sanción por obstrucción a la labor inspectora tipificada en el art. 50 LISOS. Cuantía inferior a 18.000 €. No cabe recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado, conforme al art. 191.3 letra g LRJS. No se trata de una sanción en materia de seguridad social en la que el acceso al recurso viene determinado por la cuantía general de 3.000 euros. Aplica doctrina de la STS 2/11/2017, rec. 66/2016	<a href="#">STS 946/2021</a>
<b>TIEMPO DE TRABAJO/ INCONGRUENCIA</b>	STS CO 10/03/2021 (Rec. 114/2019)	MOLINS GARCIA-ATANCE	ENAIRES. Controladores aéreos. Ausencia por enfermedad de cuatro días anuales. Necesidad de que se sometan de manera inmediata a reconocimiento por los servicios médicos que facilite ENAIRES	<a href="#">STS 954/2021</a>
<b>RTVE/ COSA JUZGADA</b>	STS UD 10/03/2021 (Rec. 1837/2018)	VIROLES PIÑOL	Derecho y cantidad. Reclamación de nivel superior. Cosa Juzgada. Corporación radio y Televisión Española S.A.U. Demanda anterior reclamando el derecho a ostentar el nivel económico B3 que fue desestimada. Posteriormente se dictó sentencia por el TS en un proceso de conflicto colectivo en sentido contrario. Debe prevalecer la sentencia dictada en el procedimiento de conflicto colectivo.	<a href="#">STS 983/2021</a>

			Reitera doctrina de STS 785/2018 de 19 julio (rec. 903/2017) y 804/2018 de 20 julio (rec. 2335/2017), ambas del Pleno, seguidas por STS 1072/2018 de 18 diciembre (rec. 710/2017) y 11/9/2019 (rec. 1650/2017). Aplica doctrina SSTS 8 de septiembre de 2020 (rrcud. 3645/2018 y 1719/2018)	
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 10/03/2021 (Rec. 4610/2018)	GARCIA PAREDES	Acceso al recurso de suplicación. Diferencias en el importe de la base reguladora de la pensión que no superan los 3.000 euros: Falta de competencia funcional al ser irrecurrible en suplicación la sentencia dictada en la instancia	<a href="#">STS 991/2021</a>
<b>RENFE</b>	STS CO 10/03/2021 (Rec. 102/2019)	BLASCO PELLICER	GRUPO RENFE. Interpretación del Acuerdo de 10 de febrero de 2004, cuya vigencia no se discute. Equipos de asistencia técnica e intervención en línea. El personal adscrito a dichos equipos debe poner a disposición de la empresa su permiso de conducción de vehículos y en condiciones de conducir cuando se encuentren en situación de guardia localizable. Interpretación razonable del acuerdo de empresa efectuada por el órgano judicial de instancia. Se confirma sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional	<a href="#">STS 1024/2021</a>
<b>CONVENIOS COLECTIVOS/ SALARIO</b>	STS CO 10/03/2021 (Rec. 157/2019)	SEMPERE NAVARRO	Convenio Colectivo de la CAM (2018). Cuantía del "complemento por funciones asistenciales" previsto en el art. 180.3 ("Su importe será del 5 por 100 del salario base, devengado en doce mensualidades"): a tales efectos el salario base integra también el de las pagas extraordinarias. Aplicación de criterios sobre interpretación de los convenios colectivos. Estima recurso de UGT (íntegramente), así como de CSIT y CCOO (parcialmente) contra la STSJ Madrid 401/2019	<a href="#">STS 1026/2021</a>
<b>JURISDICCIÓN SOCIAL</b>	STS UD 10/03/2021 (Rec. 1482/2019)	URESTE GARCIA	Orden social de la jurisdicción. Cantidad. Competencia para conocer de la reclamación del importe correspondiente al IRPF por la suma percibida por el trabajador en concepto de indemnización por cese. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1074/2021</a>
<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	STS UD 10/03/2021 (Rec. 307/2019)	URESTE GARCIA	Jubilación anticipada. Excepción a la falta de inscripción como demandante de empleo, conforme al art. 161.bis dos de la LGSS en la redacción anterior a la Ley 27/2011. Aplica doctrina: 14.04.2010, rcud 790/2009	<a href="#">STS 1171/2021</a>
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 10/03/2021 (Rec. 107/2020)	MORALO GALLEGO	Incompetencia funcional. Reclamación de cantidad que no excede de 3.000 euros. Profesora de religión y moral católica. Ministerio de Educación. Aplica doctrina: SSTS IV 18/5/2018, rcud. 381/2017; 19.11.2019, rcud.1249/2017; 14/5/2020, rcud. 1674/2019, entre otras	<a href="#">STS 1217/2021</a>
<b>CONFLICTO COLECTIVO/ SINDICATOS</b>	STS CO 11/03/2021 (Rec. 105/2019)	GARCIA PAREDES	Conflicto colectivo. Adecuación de procedimiento: El proceso de conflicto colectivo es adecuado cuando la pretensión de la demanda se dirige a la interpretación del convenio colectivo. Reitera doctrina. Derechos de los delegados sindicales estatales designados por la vía del art. 210 del convenio colectivo. Derecho a asistir, con voz pero sin voto, al Comité Central de Seguridad y Salud: No procede porque los derechos y garantías que el convenio colectivo reconoce a dichos	<a href="#">STS 1067/2021</a>

			delegados son las correspondientes a los Delegados Sindicales Provinciales. Convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU	
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 11/03/2021 (Rec. 2434/2019)	GARCIA PAREDES	Incompetencia funcional. Irrecurribilidad de la sentencia de instancia por falta de cuantía e inexistencia de afectación general. Interrupción de la prescripción por tramitación de proceso colectivo. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1168/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 1094/2019)	BLASCO PELLICER	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No se convierte en indefinido no fijo por concurrir justificación de la falta de convocatoria de la vacante. No resulta de aplicación el artículo 70 EBEP. Reitera doctrina SSTs de 19 de noviembre de 2019, Rcu. 2732/2018; de 5 de diciembre de 2019, Rcu. 1986/18; de 5 de febrero de 2002, Rcu. 2246/2018, de 5 de febrero de 2020, Rcu. 2226/2018, de 18 de julio de 2019, Rcu. 1010/2018, de 5 de diciembre de 2019, Rcu. 1986/2018 y de 9 de junio de 2020, Rcu. 326/2019, entre muchas otras)	<a href="#">STS 950/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 2924/2019)	BLASCO PELLICER	Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia. Extinción válida del contrato de interinidad cuya legalidad y validez no se cuestiona. La trabajadora no tiene derecho a percibir la indemnización de veinte días por año trabajado prevista en el artículo 53 b) ET. Reitera doctrina (SSTs de 13 de marzo 2019 - pleno- rcud. 3970/2016; de 10 de abril de 2019, Rcu. 1479/2017, de 14 de mayo de 2019, Rcu. 275/2017, de 16 de julio de 2020, Rcu. 3614/2018 y de 10 de noviembre de 2020, Rcu. 3305/2018, entre muchas otras)	<a href="#">STS 951/2021</a>
<b>PRESCRIPCIÓN/ PROFESORADO DE RELIGIÓN</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 2384/2019)	VIROLES PIÑOL	Profesores de Religión Católica de la Junta de Castilla y León. Reclamación de sexenios. La tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de las acciones individuales que puedan ejercitarse con el mismo objeto. El plazo de un año discurre desde la firmeza de la sentencia estimatoria de conflicto colectivo. Aplica doctrina de esta Sala IV/TS. coincidente con los rrcud. 126/2019; 2165/2019; 2384/2019; 2411/2019; 2510/2019, y 2552/2019 que se deliberan en la misma fecha	<a href="#">STS 955/2021</a>
<b>PROFESORADO DE RELIGIÓN/ SALARIO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 2859/2019)	SEMPERE NAVARRO	Profesores de religión. Sexenios. El complemento por formación permanente (sexenios) presupone acreditar una formación específica en cursos homologados por la Autoridad Educativa. Concuera con STS 79/2016 de 9 febrero (rc. 152/2015) y otras muchas posteriores. En el mismo sentido que las SSTs 872, 873 y 875/2020 de 7 de octubre (rcuds. 4780/2019, 2791/2019; 2792/2019; 2795/2019), 114 y 116/2021 de 27 enero 2021 (rcud. 4420/2019 y 4852/2019); 124 y 125/2021 de 1 febrero (rcuds. 3961/2019 y 4762/2019) y 175/2021 de 9 febrero (rcud.	<a href="#">STS 956/2021</a>



			3464/2019), entre otras	
<b>PROFESORADO DE RELIGIÓN/ SALARIO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 4591/2019)	SEMPERE NAVARRO	Profesores de religión. Sexenios. El complemento por formación permanente (sexenios) presupone acreditar una formación específica en cursos homologados por la Autoridad Educativa. Concuera con STS 79/2016 de 9 febrero (rc. 152/2015) y otras muchas posteriores. En el mismo sentido que las SSTs 872, 873 y 875/2020 de 7 de octubre (rcuds. 4780/2019, 2791/2019; 2792/2019; 2795/2019), 114 y 116/2021 de 27 enero 2021 (rcud. 4420/2019 y 4852/2019); 124 y 125/2021 de 1 febrero (rcuds. 3961/2019 y 4762/2019) y 175/2021 de 9 febrero (rcud. 3464/2019), entre otras	<a href="#">STS 957/2021</a>
<b>PRESCRIPCIÓN/ PROFESORADO DE RELIGIÓN</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 2165/2019)	VIROLES PIÑOL	Profesores de Religión Católica de la Junta de Castilla y León. Reclamación de sexenios. La tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de las acciones individuales que puedan ejercitarse con el mismo objeto. El plazo de un año discurre desde la firmeza de la sentencia estimatoria de conflicto colectivo. Aplica doctrina de esta Sala IV/TS. coincidente con los rrcud. 126/2019; 2165/2019; 2384/2019; 2411/2019; 2510/2019, y 2552/2019 que se deliberan en la misma fecha	<a href="#">STS 1064/2021</a>
<b>PRESCRIPCIÓN/ PROFESORADO DE RELIGIÓN</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 2411/2019)	VIROLES PIÑOL	Profesores de Religión Católica de la Junta de Castilla y León. Reclamación de sexenios. La tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de las acciones individuales que puedan ejercitarse con el mismo objeto. El plazo de un año discurre desde la firmeza de la sentencia estimatoria de conflicto colectivo. Aplica doctrina de esta Sala IV/TS. coincidente con los rrcud. 126/2019; 2165/2019; 2384/2019; 2411/2019; 2510/2019, y 2552/2019 que se deliberan en la misma fecha	<a href="#">STS 1065/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 3683/2018)	BLASCO PELLICER	COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID. Extinción de contrato de interinidad por vacante cuya validez no se discute. Reclamación de indemnización de veinte días por año de servicio. No procede la indemnización prevista en el artículo 53.1.b) ET. Reitera doctrina STS de 13 de marzo de 2019, Rrud. 3970/2015 y las que han seguido después. Procedimiento adecuado	<a href="#">STS 1100/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 1691/2019)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	JUNTA DE ANDALUCÍA. La mera superación del plazo de tres años, previsto en el artículo 70.1 EBEP, no convierte el contrato de interinidad por vacante en contrato indefinido no fijo. Reitera STS 840/2019, 5 de diciembre de 2019 (rcud 1986/2018), en la que se invocaba la misma sentencia de contraste	<a href="#">STS 1166/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 1007/2019)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD DE LA CAM. La mera superación del plazo de tres años, previsto en el artículo 70.1 EBEP, no convierte el contrato de interinidad por vacante en contrato indefinido no fijo. Incumplimiento de los requisitos procesales exigidos en el escrito de interposición del recurso de casación para la	<a href="#">STS 1167/2021</a>

			unificación de doctrina	
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 422/2019)	BODAS MARTIN	AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL. Contrato de interinidad por vacante, cubierto reglamentariamente. No se nova como indefinido no fijo, porque haya transcurrido el plazo del art. 70 EBEP. Sigue doctrina	<a href="#">STS 1169/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 701/2019)	ARASTEY SAHUN	Junta de Andalucía. Interinidad por vacante. Art. 70 EBEP. No conversión en indefinido no fijo por transcurso del plazo de dicho precepto. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1173/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 2606/2019)	ARASTEY SAHUN	CAM. Interinidad por vacante. Art. 70 EBEP. No conversión en indefinido no fijo por transcurso del plazo de dicho precepto. No indemnización por la extinción por cobertura. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1176/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 3872/2018)	ARASTEY SAHUN	Junta de Andalucía. Interinidad por vacante. Art. 70 EBEP. No conversión en indefinido no fijo por transcurso del plazo de dicho precepto. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1221/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 4493/2018)	BODAS MARTIN	Derechos. Junta de Andalucía. Contrato de interinidad por vacante. No procede el reconocimiento de la condición de trabajadora indefinida no fija por superación del plazo de tres años previsto en el art. 70 EBEP. Reitera doctrina SSTS 1-12-2020, rcud. 4054/18; 3561/18; 3877/18 y 4878/18	<a href="#">STS 1222/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 1985/2019)	BODAS MARTIN	Derechos. Junta de Andalucía. Contrato de interinidad por vacante. No procede el reconocimiento de la condición de trabajadora indefinida no fija por superación del plazo de tres años previsto en el art. 70 EBEP. Reitera doctrina SSTS 1-12-2020, rcud. 4054/18; 3561/18; 3877/18 y 4878/18	<a href="#">STS 1242/2021</a>
<b>PRESCRIPCIÓN/ PROFESORADO DE RELIGIÓN</b>	STS UD 16/03/2021 (Rec. 2510/2019)	MORALO GALLEGO	Profesorado de Religión Católica en la Junta de Castilla y León. Reclamación retroactiva de sexenios. La tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de las acciones individuales que puedan ejercitarse con el mismo objeto. El nuevo plazo de un año (art. 59.2 ET) discurre desde la firmeza de la sentencia estimatoria de conflicto colectivo. Sintetiza y aplica doctrina general de la Sala. De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima recurso de la trabajadora. Coincide con rcuds. 126/2019; 1907/2019; 2165/2019; 2384/2019; 2411/2019 y 2552/2019, deliberados en la misma fecha	<a href="#">STS 1327/2021</a>
<b>HUELGA</b>	STS CO 17/03/2021 (Rec. 118/2019)	VIROLES PIÑOL	Tutela de Derechos Fundamentales. Gestión Recaudatoria Canarias SA (GRECASA). Huelga: La empresa impone unilateralmente unos determinados servicios mínimos, sin recabar la intervención de la autoridad gubernativa. Se confirma la sentencia que considera esa actuación contraria al ejercicio del derecho de huelga. Vulneración del derecho fundamental a la huelga. Aplica doctrina, entre otras STS/IV de 09/02/2021 (rco. 113/2019)	<a href="#">STS 1028/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 2271/2019)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Contrato de interinidad por vacante que se prolonga más de tres años. La extinción del contrato temporal por la cobertura de la vacante no da derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año trabajado. Reitera doctrina STS de 13 de marzo	<a href="#">STS 1063/2021</a>

			de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), 8/05/2019 (Rcud. 3921/2017), 21/05/2019 (Rcud. 2060/2018) y 23/05/2019 (Rcud. 2401/2018), entre otras	
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 690/2019)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Contrato de interinidad por vacante que se prolonga más de tres años. La extinción del contrato temporal por la cobertura de la vacante no da derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año trabajado. Reitera doctrina STS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), 8/05/2019 (Rcud. 3921/2017), 21/05/2019 (Rcud. 2060/2018) y 23/05/2019 (Rcud. 2401/2018), entre otras	<a href="#">STS 1068/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 1803/2019)	GARCIA PAREDES	Despido. Contrato de interinidad por vacante. No procede el reconocimiento de la condición de trabajadora indefinida no fija. Junta de Andalucía. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1069/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 1353/2019)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Contrato de interinidad por vacante. Por el mero transcurso de tres años el contrato no se convierte en indefinido no fijo. Inaplicabilidad del artículo 70 EBEP. Reitera doctrina STS 18 de julio de 2019, rcud. 1010/2018, 20.11.2019, rcud 2732/2018, 5.12.2019, rcud 1986/2018, 5.02.2020, rcud 2246/2018 6.02.2020, rcud 2726/2018 y 16.6.2020, rcud 1032/2019	<a href="#">STS 1071/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 243/2019)	URESTE GARCIA	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. El transcurso del plazo de tres años fijado en el artículo 70 EBEP, por sí solo, no comporta su conversión en uno de carácter indefinido no fijo, y no resulta indemnizable la extinción de aquél. Reitera doctrina SSTs 1.12.2020 (dos), rcud 3555/2018 y 4269/2018, 9.12.2020, rcud 2349/2018, 14.01.2021, rcud 1096/2017 y las que en ellas se citan	<a href="#">STS 1072/2021</a>
<b>PROFESORES DE RELIGIÓN/ SALARIO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 4590/2019)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Profesores de religión. El complemento por formación permanente (sexenios) presupone acreditar una formación específica en cursos homologados por la Autoridad Educativa. Reitera doctrina de las SSTs 871/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2761/2019); 872/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2791/2019); 873/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2792/2019); 871/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2761/2019); 874/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2795/2019); y 875/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 4780/2019)	<a href="#">STS 1073/2021</a>
<b>PROFESORES DE RELIGIÓN/ SALARIO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 980/2020)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Profesores de religión. El complemento por formación permanente (sexenios) presupone acreditar una formación específica en cursos homologados por la Autoridad Educativa. Reitera doctrina de las SSTs 871/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2761/2019); 872/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2791/2019); 873/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2792/2019); 871/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2761/2019); 874/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2795/2019); y 875/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 4780/2019)	<a href="#">STS 1175/2021</a>
<b>PROFESORES DE RELIGIÓN/</b>	STS UD 17/03/2021	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Profesores de religión. El complemento por formación permanente (sexenios) presupone	<a href="#">STS 1174/2021</a>

<b>SALARIO</b>	(Rec. 4523/2019)		acreditar una formación específica en cursos homologados por la Autoridad Educativa. Reitera doctrina de las SSTS 871/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2761/2019); 872/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2791/2019); 873/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2792/2019); 871/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2761/2019); 874/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 2795/2019); y 875/2020, 7 de octubre de 2020 (rcud 4780/2019)	
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 4665/2018)	URESTE GARCIA	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. El transcurso del plazo de tres años fijado en el artículo 70 EBEP, por sí solo, no comporta su conversión en uno de carácter indefinido no fijo. Reitera doctrina SSTS 1.12.2020 (dos), rcud 3555/2018 y 4269/2018, 9.12.2020, rcud 2349/2018, 14.01.2021, rcud 1096/2017, 19.01.2021, rcud 1480/2019 y las que en ellas se citan	<a href="#">STS 1218/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 17/03/2021 (Rec. 4935/2018)	URESTE GARCIA	JUNTA DE ANDALUCÍA. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. El transcurso del plazo de tres años fijado en el artículo 70 EBEP, por sí solo, no comporta su conversión en uno de carácter indefinido no fijo. Reitera doctrina SSTS 1.12.2020 (dos), rcud 3555/2018 y 4269/2018, 9.12.2020, rcud 2349/2018, 14.01.2021, rcud 1096/2017, 19.01.2021, rcud 1480/2019 y las que en ellas se citan	<a href="#">STS 1219/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 18/03/2021 (Rec. 2823/2019)	GARCIA PAREDES	Despido. Contrato de interinidad por vacante que se extingue por cobertura de la plaza. No existe relación indefinida no fijo ni, por tanto, hay derecho a indemnización por válida extinción del contrato temporal. Gobierno de Cantabria. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1070/2021</a>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO</b>	STS UD 22/03/2021 (Rec. 3690/2019)	GARCIA PAREDES	Contrato de interinidad por vacante. Determinar si la relación deviene indefinida no fija con la Comunidad Autónoma demandada, al haber transcurrido más de tres años desde su contratación. No conversión en indefinido no fijo por transcurso del plazo art. 70 EBEP. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1253/2021</a>
<b>MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO/ RCUD</b>	STS UD 23/03/2021 (Rec. 4600/2018)	BODAS MARTIN	Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Régimen de trabajo en domingos y festivos, mantenido durante un período dilatado desde la regulación convencional de la materia. No concurre contradicción. Sigue doctrina STS 23-07-2020, rcud. 3047/17	<a href="#">STS 1225/2021</a>
<b>REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES</b>	STS 24/03/2021 (Act. Núm. 48/2019)	VIROLES PIÑOL	Demanda revisión sentencia firme. Desestimación. Falta de agotamiento de la vía de recursos. El auto de sobreseimiento, no es sentencia absolutoria	<a href="#">STS 1172/2021</a>
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 24/03/2021 (Rec. 1713/2018)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Competencia funcional y cuantía litigiosa a efectos de la procedencia del recurso en caso de pluralidad de demandantes: la determina la reclamación cuantitativa mayor (artículo 192.1 LRJS), aun cuando el cómputo anual de la prestación económica reclamada (en el caso, trienios) pueda ser inferior a esa cifra	<a href="#">STS 1220/2021</a>
<b>REVISIÓN DE SENTENCIAS</b>	STS 24/03/2021	BLASCO PELLICER	Demanda de revisión. La empresa insta la revisión de sentencia que acordó que la	<a href="#">STS 1245/2021</a>

<b>FIRMES</b>	(Act. Núm. 45/2019)		Incapacidad Permanente Absoluta reconocida al actor derivó de enfermedad profesional y le condenó, al considerar que tal patología resultó de la exposición a fibras de amianto en dicha empresa. Se desestima la demanda ya que se fundamenta la revisión en un documento que pudo aportarse al proceso y que, en todo caso, no tiene el carácter de decisivo	
<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	STS UD 24/03/2021 (Rec. 4155/2018)	BODAS MARTIN	Jubilación anticipada. Se debate si debe aplicarse la legislación anterior a la Ley 27/2011, 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, a un trabajador de 61 años, que solicitó la jubilación anticipada, tras una larga carrera profesional, aunque trabajó a tiempo parcial durante 68 días en el año 2016. Se desestima el recurso y se confirma la sentencia recurrida, porque el demandante no cumple los requisitos legales. Aplica doctrina STS 28-02-2019, rcud. 266/17	<a href="#">STS 1275/2021</a>
<b>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO</b>	STS UD 24/03/2021 (Rec. 4692/2018)	MORALO GALLEGO	Extinción de contrato de obra o servicio determinado que se declara ajustado a derecho. Importe de la indemnización. Debe regirse por la cuantía prevista en el art. 49.1 letra c) ET, que no por la correspondiente al despido objetivo. SSTJUE de 5/6/2018, Grupo Norte Facility, (C-574/16); 5/6/2018, Montero Mateos (C-677/16), y 21/11/2018, De Diego Porras, (C-619/17). Reitera doctrina STS Pleno de 13/3/2019, rcud. 3970/2016; SSTS 14 y 16 de mayo de 2019, rcuds. 1685/2018 y 849/2018; entre otras muchas	<a href="#">STS 1276/2021</a>
<b>INCONGRUENCIA</b>	STS UD 24/03/2021 (Rec. 3907/2018)	MORALO GALLEGO	Incongruencia omisiva. Reformatio in peius. La sentencia del juzgado establece expresamente que las dolencias que padece la actora son constitutivas de incapacidad permanente parcial. No reconoce la prestación porque no se acredita el requisito de alta. Recurre únicamente en suplicación la demandante para sostener que se encuentra en situación asimilada al alta. La sentencia recurrida incurre en incongruencia al no resolver esa pretensión, y revisar en cambio de oficio aquella declaración sobre la incapacidad permanente parcial	<a href="#">STS 1277/2021</a>
<b>REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	STS UD 24/03/2021 (Rec. 933/2018)	ARASTEY SAHUN	Asamblea de trabajadores: revocación del mandato. Delegado de personal suplente. Reitera doctrina de las STS/4ª de 2 de octubre de 2012 (rcud. 3046/2011) y 28 enero 2020 (rcud. 2884/2017)	<a href="#">STS 1278/2021</a>
<b>DESEMPLEO</b>	STS UD 24/03/2021 (Rec. 3951/2018)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	SPEE. Derecho al desempleo de un trabajador, menor de 30 años, que presta servicios para su padre, afiliado al RETA, en virtud de un contrato de trabajo y que no convive con el mismo. Reitera doctrina STS de 12 de noviembre de 2019, recurso 2524/2017	<a href="#">STS 1279/2021</a>
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE/ ENFERMEDAD PROFESIONAL/ RCUD</b>	STS UD 25/03/2021 (Rec. 3930/2018)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Derecho de trabajador con silicosis simple o de grado 1 a percibir la pensión por incapacidad permanente total para la profesión habitual. Inexistencia de contradicción: en la sentencia recurrida consta que el trabajador percibió las	<a href="#">STS 1274/2021</a>

			cantidades previstas en el artículo 48 de la Orden de 9 de mayo de 1962, lo que no consta que ocurriera en la sentencia de contraste	
<b>ADIF/ RECURSO DE CASACIÓN</b>	STS CO 07/04/2021 (Rec. 49/2020)	MOLINS GARCIA-ATANCE	ADIF y ADIF Alta Velocidad. Impugnación de las convocatorias PM1-2019 y PMCTT-2019. Caducidad de la acción. Incumplimiento de los requisitos formales del motivo del recurso. Normativa que debe regular las convocatorias de movilidad. Cláusula 5ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF Alta Velocidad: aplicación de los acuerdos de 19 de diciembre de 2017 y 23 de abril de 2018	<a href="#">STS 1368/2021</a>
<b>ERROR JUDICIAL</b>	STS 07/04/2021 (Act. Núm. 1/2020)	BODAS MARTIN	Error judicial. Se desestima, porque la demanda no se apoya en la concurrencia de error patente en las sentencias recurridas, sino en un intento de promover una nueva instancia, apoyada en distintas causas de pedir que las esgrimidas ante el Juzgado de lo Social y la Sala de lo Social del TSJ	<a href="#">STS 1248/2021</a>
<b>REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES</b>	STS 07/04/2021 (Act. Núm. 24/2020)	BLASCO PELLICER	Demanda de revisión. La trabajadora insta la revisión de la sentencia del Juzgado y de la que la confirmó, de la Sala de lo Social del TSJ que desestimaron su demanda en solicitud de rescisión del contrato al amparo del artículo 49 1 m) ET. se desestima la revisión por cuanto que el auto de reapertura de diligencias penales es de fecha muy anterior a la sentencia de suplicación. Y, además, habían transcurrido más de tres meses desde dicho Auto hasta que se interpuso la presente demanda revisoria	<a href="#">STS 1356/2021</a>
<b>RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN</b>	STS UD 07/04/2021 (Rec. 4884/2018)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Renta Activa de Inserción. Cómputo de rentas de la unidad familiar. No se computa la pensión de viudedad de la madre del hijo del solicitante. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1362/2021</a>
<b>REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES</b>	STS 08/04/2021 (Act. Núm. 15/2020)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Demanda de revisión. Con base en la causa del artículo 510.1. 1º LEC. El documento en el que se sustenta no cumple los requisitos legales. Se trata de un informe pericial médico de fecha posterior a la sentencia recurrida, referido a lesiones anteriores a dicha sentencia (y a la de instancia). Tampoco es un documento decisivo y han transcurrido más de los tres meses que establece el artículo 512.2 LEC	<a href="#">STS 1247/2021</a>
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN</b>	STS UD 14/04/2021 (Rec. 451/2020)	BLASCO PELLICER	Reclamación de cantidad y acceso al recurso de suplicación. Determinación de la cuantía: hay que estar al importe reclamado en el trámite de conclusiones. Reitera doctrina	<a href="#">STS 1328/2021</a>

**IR A INICIO**



# REGLAS Y NORMAS COLECTIVAS

## CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES

## CONVENIOS DE EMPRESA ESTATALES

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
PASTAS ALIMENTICIAS	Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias	12.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5755 - 38 págs. - 552 KB)</a>

CONVENIOS DE EMPRESAS ESTATALES			
EMPRESA	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
CEGELEC, SA	Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cegelec, SA	12.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5753 - 45 págs. - 821 KB)</a>
COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, SA	Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA	12.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5754 - 36 págs. - 544 KB)</a>
CONSUM, SOC. COOP. VALENCIANA	Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se acuerda la finalización "ante tempus" de la vigencia del V Convenio colectivo de Consum, Soc. Coop. Valenciana	12.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-5752 - 2 págs. - 220 KB)</a>
NOKIA TRANSFORMATION ENGINEERING & CONSULTING SERVICES SPAIN, SLU	Resolución de 7 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación del IV Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU	20.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6289 - 5 págs. - 244 KB)</a>
TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SA	Resolución de 7 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de revisión salarial y tablas salariales para 2021 y 2022 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA	20.04.2021	<a href="#">PDF (BOE-A-2021-6290 - 6 págs. - 275 KB)</a>

[IR A INICIO](#)

# OPINIONES DOCTRINALES

## BIBLIOGRAFÍA PUBLICADA EN OTRAS BLOGS/WEBS

AICHA, H. S.; "Les mesures publiques sociales à l'épreuve du Covid 19 en Tunisie"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/hamza_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/hamza_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
ALLINGER, B. & ADAM, G. "Mixed impacts of COVID-19 on social dialogue and collective bargaining in 2020"; EUROFOUND: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/mixed-impacts-of-covid-19-on-social-dialogue-and-collective-bargaining-in-2020">https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/mixed-impacts-of-covid-19-on-social-dialogue-and-collective-bargaining-in-2020</a>
ALONSO GÓMEZ, R.; "Efectos laborales del «negacionismo» de la COVID-19"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/efectos-laborales-del-negacionismo-de-la-covid-19-2021-04-12/">https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/efectos-laborales-del-negacionismo-de-la-covid-19-2021-04-12/</a>
ALTÉS, J. A.; "La represión penal del acoso en el trabajo"; El Foro de Labos: <a href="https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/la-represion-penal-del-acoso-en-el.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3AElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29">https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/la-represion-penal-del-acoso-en-el.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3AElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29</a>
ARASTEY SAHUN, L.; "La perspectiva de género en la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo"; El Derecho: <a href="https://elderecho.com/la-perspectiva-de-genero-en-la-doctrina-jurisprudencial-del-tribunal-supremo">https://elderecho.com/la-perspectiva-de-genero-en-la-doctrina-jurisprudencial-del-tribunal-supremo</a>
ARENAS, M.; "¿Ahora sí?. Nueva iniciativa para crear un fondo de compensación para las víctimas del amianto. Y la reflexión de Àlex Lasmariás"; Blog del autor: <a href="https://miguelonarenas.blogspot.com/2021/04/ahora-si-nueva-iniciativa-para-crear-un.html">https://miguelonarenas.blogspot.com/2021/04/ahora-si-nueva-iniciativa-para-crear-un.html</a>
ARENAS, M.; "Desempleo-COVID. Fricciones sobre la reducción de jornada y la respuesta del J.S. Nº 20 de Barcelona"; Blog del autor: <a href="https://miguelonarenas.blogspot.com/2021/04/desempleo-covid-fricciones-sobre-la.html">https://miguelonarenas.blogspot.com/2021/04/desempleo-covid-fricciones-sobre-la.html</a>
ARENAS, M.; "El fin del criterio de los "trabajos irrelevantes", jubilación y la aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011. STS"; Blog del autor: <a href="https://miguelonarenas.blogspot.com/2021/04/el-fin-del-criterio-de-los-trabajos.html">https://miguelonarenas.blogspot.com/2021/04/el-fin-del-criterio-de-los-trabajos.html</a>
ARIAS BENÍTEZ, R.; "¿Puede un empresario obligar a sus trabajadores a estar geolocalizables?"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-publico/proteccion-datos/puede-un-empresario-obligar-a-sus-trabajadores-a-estar-geolocalizables-2021-04-23/">https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-publico/proteccion-datos/puede-un-empresario-obligar-a-sus-trabajadores-a-estar-geolocalizables-2021-04-23/</a>
BALLESTER PASTOR, I.; "El contrato eventual por acumulación de tareas en la Administración originado por un déficit de personal exige aludir a las concretas circunstancias extraordinarias que lo justifiquen"; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001218">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001218</a>
BARCONS CASAS, J. J.; "Covid-19 y Reincorporación del trabajador. ¿Está obligada la empresa a realizar una PCR?"; Iustel: <a href="https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_justel=1210317">https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_justel=1210317</a>
BAYLOS GRAU, A.; "¿Tienen las grandes entidades financieras españolas sentido de la responsabilidad social?"; Blog del autor: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/tienen-las-grandes-entidades.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/tienen-las-grandes-entidades.html</a>
BAYLOS GRAU, A.; "Cambios recientes en las publicaciones científicas del derecho del trabajo español"; Blog del autor: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/cambios-recientes-en-las-publicaciones.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/cambios-recientes-en-las-publicaciones.html</a>
BAYLOS GRAU, A.; "La Corte Constitucional italiana prosigue su labor de imponer garantías que limitan la reforma del despido del 2012"; Blog del autor: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/la-corte-constitucional-italiana.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/la-corte-constitucional-italiana.html</a>
BAYLOS GRAU, A.; "La reforma ineludible de la indemnización por despido improcedente o despido injustificado"; Blog del autor: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/la-reforma-ineludible-de-la.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/la-reforma-ineludible-de-la.html</a>
BAYLOS GRAU, A.; "Reformas prometidas y novedades en el senado en los 90 años de la II República"; Blog del autor: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/reformas-prometidas-y-novedades-en-el.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/reformas-prometidas-y-novedades-en-el.html</a>
BAYLOS GRAU, A.; "Revistas especializadas en derecho del trabajo y la irrupción de la digitalización"; Blog del autor: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/revistas-especializadas-en-derecho-del.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/revistas-especializadas-en-derecho-del.html</a>
BAYLOS GRAU, A.; "Sobre la empresa "neopanóptica". Una monografía"; Blog del autor: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/sobre-la-empresa-neopanoptica-una.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/sobre-la-empresa-neopanoptica-una.html</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "¿Los ERTE por fuerza mayor ex art. 22 RD Ley 8/2020 finalizarán automáticamente el 9 de mayo?"; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/15/los-erte-por-fuerza-mayor-ex-art-22-rdley-8-2020-finalizaran-automaticamente-el-7-de-mayo/">https://ignasibeltran.com/2021/04/15/los-erte-por-fuerza-mayor-ex-art-22-rdley-8-2020-finalizaran-automaticamente-el-7-de-mayo/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "Big data, algoritmos y actas de infracción automatizadas: ¿un nuevo paradigma en la imputación de responsabilidad en el procedimiento sancionador del orden social?"; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/29/big-data-algoritmos-y-actas-de-infraccion-automatizadas-un-nuevo-paradigma-en-la-imputacion-de-responsabilidad-en-el-procedimiento-sancionador-del-orden-social/">https://ignasibeltran.com/2021/04/29/big-data-algoritmos-y-actas-de-infraccion-automatizadas-un-nuevo-paradigma-en-la-imputacion-de-responsabilidad-en-el-procedimiento-sancionador-del-orden-social/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "COVID-19 y medidas sociolaborales: nueva actualización incluyendo RD Ley 3/2021 y Ley 2/2021"; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/07/covid-19-y-medidas-sociolaborales-nueva-actualizacion-incluyendo-rdley-3-2021-y-ley-2-2021/">https://ignasibeltran.com/2021/04/07/covid-19-y-medidas-sociolaborales-nueva-actualizacion-incluyendo-rdley-3-2021-y-ley-2-2021/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "Crisis empresarial provocada por la pandemia y extinción de la relación laboral (Ponencia)"; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/19/crisis-empresarial-provocada-por-la-pandemia-y-extincion-de-la-relacion-laboral-ponencia/">https://ignasibeltran.com/2021/04/19/crisis-empresarial-provocada-por-la-pandemia-y-extincion-de-la-relacion-laboral-ponencia/</a>

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; “Discriminación por motivos étnicos, tarificación de los daños y corrupción de deberes cívicos (una reflexión a propósito de la STJUE 15/4/21, Braathens)”; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/22/discriminacion-por-motivos-etnicos-tarificacion-de-los-danos-y-corrupcion-de-deberes-civicos-una-reflexion-a-proposito-de-la-stjue-15-4-21-braathens/">https://ignasibeltran.com/2021/04/22/discriminacion-por-motivos-etnicos-tarificacion-de-los-danos-y-corrupcion-de-deberes-civicos-una-reflexion-a-proposito-de-la-stjue-15-4-21-braathens/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; “Elecciones de representantes unitarios y comunicación del voto por correo directamente a la mesa electoral (SSTS 17/12/20 y 25/2/21)”; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/07/elecciones-de-representantes-unitarios-y-comunicacion-del-voto-por-correo-directamente-a-la-mesa-electoral-ssts-17-12-20-y-25-2-21/">https://ignasibeltran.com/2021/04/07/elecciones-de-representantes-unitarios-y-comunicacion-del-voto-por-correo-directamente-a-la-mesa-electoral-ssts-17-12-20-y-25-2-21/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; “Indefinidos no hijos. Una figura en la encrucijada (¡Nuevo Libro!)”; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/26/indefinidos-no-hijos-una-figura-en-la-encrucijada-nuevo-libro/">https://ignasibeltran.com/2021/04/26/indefinidos-no-hijos-una-figura-en-la-encrucijada-nuevo-libro/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; “Más allá de los 3 años del art. 70.1 EBEP: interinidad por vacante sin cobertura de la plaza y calificación de indefinido no fijo”; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/09/mas-alla-de-los-3-anos-del-art-70-1-ebep-interinidad-por-vacante-sin-cobertura-de-la-plaza-y-calificacion-de-indefinido-no-fijo/">https://ignasibeltran.com/2021/04/09/mas-alla-de-los-3-anos-del-art-70-1-ebep-interinidad-por-vacante-sin-cobertura-de-la-plaza-y-calificacion-de-indefinido-no-fijo/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; “Popurrí de novedades judiciales (Abril 2021)”; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/14/popurri-de-novedades-judiciales-abril-2021/">https://ignasibeltran.com/2021/04/14/popurri-de-novedades-judiciales-abril-2021/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; “Relación de sentencias recientes (TS/TSJ) sobre sucesión de empresa – art. 44 ET (ABR’21)”; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/13/relacion-de-sentencias-recientes-ts-tsj-sobre-sucesion-de-empresa-art-44-et-abr21/">https://ignasibeltran.com/2021/04/13/relacion-de-sentencias-recientes-ts-tsj-sobre-sucesion-de-empresa-art-44-et-abr21/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; “STSJ Cataluña (Pleno) 31/3/21: la calificación del art. 2 RD Ley 9/2020 es la improcedencia”; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/14/stsj-cataluna-pleno-31-3-21-la-calificacion-del-art-2-rdley-9-2020-es-la-improcedencia/">https://ignasibeltran.com/2021/04/14/stsj-cataluna-pleno-31-3-21-la-calificacion-del-art-2-rdley-9-2020-es-la-improcedencia/</a>
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; “Superación de pruebas selectivas para personal fijo en sociedad pública sin obtención de plaza y posterior acceso a bolsa de empleo, temporalidad ilícita y fijeza”; Blog del autor: <a href="https://ignasibeltran.com/2021/04/21/superacion-de-pruebas-selectivas-para-personal-fijo-en-sociedad-publica-sin-obtencion-de-plaza-y-posterior-acceso-a-bolsa-de-empleo-temporalidad-ilicita-y-fijeza/">https://ignasibeltran.com/2021/04/21/superacion-de-pruebas-selectivas-para-personal-fijo-en-sociedad-publica-sin-obtencion-de-plaza-y-posterior-acceso-a-bolsa-de-empleo-temporalidad-ilicita-y-fijeza/</a>
BOUKAICH, K.; “Les conséquences sociales de la crise COVID-19 au Maroc”; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/boukaich_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/boukaich_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
BRAMESHUBER, E. & ONDREJKA, P.; “The impact of COVID-19 on labour and social security law in Austria”; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/brameshuber_ondrejka_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/brameshuber_ondrejka_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
CAIRÓS BARRETO, D. M.; “La validez del despido por enfermedad”; NET21: <a href="https://www.net21.org/validez-despido-por-enfermedad/">https://www.net21.org/validez-despido-por-enfermedad/</a>
CAMAS RODA, F.; “Marzo de 2021: Resumen de normas, iniciativas políticas y sentencias judiciales en materia social”; Blog del autor: <a href="https://www.ferrancamamas.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/marzo-de-2021-resumen-de-normas-iniciativas/ia474">https://www.ferrancamamas.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/marzo-de-2021-resumen-de-normas-iniciativas/ia474</a>
CAMAS RODA, F.; “Reseña del Informe de la Comisión Europea sobre las Directivas de igualdad racial e igualdad en el empleo”; Blog del autor: <a href="https://www.ferrancamamas.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/informe-comision/ia475">https://www.ferrancamamas.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/informe-comision/ia475</a>
CAMPUZANO, A.B.; “Igualdad de género en puestos directivos”; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/portada-2/portada-3/igualdad-de-genero-en-puestos-directivos-2021-04-16/">https://www.legaltoday.com/portada-2/portada-3/igualdad-de-genero-en-puestos-directivos-2021-04-16/</a>
CARDOSO BARZOTTO, L.; “Alguns aspectos gerais das alterações nos contratos de trabalho no primeiro ano de pandemia no Brasil”; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/cardoso_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/cardoso_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
CARRIZOSA PRIETO, E.; “El desarrollo reglamentario de los planes de igualdad”; NET21: <a href="https://www.net21.org/registro-parlamentario-planes-igualdad/">https://www.net21.org/registro-parlamentario-planes-igualdad/</a>
CASTELLI, N.; “Sobre la propuesta de un nuevo pacto migratorio en la Unión Europea”; Blog de Antonio Baylos: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/sobre-la-propuesta-de-un-nuevo-pacto.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/sobre-la-propuesta-de-un-nuevo-pacto.html</a>
CASTRILLO DE LA FUENTE, M.; “Las tecnologías para el control laboral ¿Necesidad o abuso?”; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/nuevas-tecnologias-blogs/blog-prodat/las-tecnologias-para-el-control-laboral-necesidad-o-abuso-2021-04-09/">https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/nuevas-tecnologias-blogs/blog-prodat/las-tecnologias-para-el-control-laboral-necesidad-o-abuso-2021-04-09/</a>
CEF.- LABORAL SOCIAL; “Actuaciones de la Inspección sobre riesgos psicosociales”; CEF.- Laboral Social: <a href="https://www.laboral-social.com/actuacion-itss-riesgos-psicosociales-acoso-laboral-sexual-estres.html">https://www.laboral-social.com/actuacion-itss-riesgos-psicosociales-acoso-laboral-sexual-estres.html</a>
CEF.- LABORAL SOCIAL; “AN. El plazo de caducidad de 20 días para la presentación de demanda frente a un ERTE por causas ETOP no se suspende ni por la vigencia del estado de alarma ni por la presentación de papeleta de conciliación”; CEF.- Laboral Social: <a href="https://www.laboral-social.com/plazo-caducidad-20-dias-presentacion-demanda-frente-erte-causas-etop-suspende-estado-alarma-presentacion-papeleta-conciliacion.html">https://www.laboral-social.com/plazo-caducidad-20-dias-presentacion-demanda-frente-erte-causas-etop-suspende-estado-alarma-presentacion-papeleta-conciliacion.html</a>
CEF.- LABORAL SOCIAL; “Refuerzo de la protección de las personas desplazadas por motivos laborales: el RDL 7/2021”; CEF.- Laboral Social: <a href="https://www.laboral-social.com/RDL-7-2021-trasposicion-directiva-desplazamiento-trabajadores-modificaciones-normativas-cuadros-comparativos.html">https://www.laboral-social.com/RDL-7-2021-trasposicion-directiva-desplazamiento-trabajadores-modificaciones-normativas-cuadros-comparativos.html</a>
CEF.- LABORAL SOCIAL; “TS. La Administración no puede revisar de oficio actos declarativos de derechos en perjuicio de los beneficiarios más allá del plazo de 4 años desde que se dictó el acto administrativo”; CEF.- Laboral Social: <a href="https://www.laboral-social.com/administracion-no-puede-revisar-oficio-actos-declarativos-derechos-perjuicio-beneficiarios-mas-alla-plazo-cuatro-anos-dicto-acto-administrativo.html">https://www.laboral-social.com/administracion-no-puede-revisar-oficio-actos-declarativos-derechos-perjuicio-beneficiarios-mas-alla-plazo-cuatro-anos-dicto-acto-administrativo.html</a>
CHICO DE LA CÁMARA, P.; “Incidencia tributaria del “teletrabajo””; El Derecho: <a href="https://elderecho.com/incidencia-tributaria-del-teletrabajo?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210406_NwI">https://elderecho.com/incidencia-tributaria-del-teletrabajo?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210406_NwI</a>

COIQUAUD, U. & PÉRÈS, J.; “Panorama des mesures réglementaires prises en matière sociale et du travail par le gouvernement canadien”; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/coiquaud_peres_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/coiquaud_peres_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
CREMADES CHUECA, O.; “Franquicia, Derecho del Trabajo e instrumentos jurídicos de protección del trabajador: breves notas a la luz de los efectos de la pandemia de la covid-19”; Blog del autor: <a href="https://oriolcremades.com/franquicia-derecho-del-trabajo-e-instrumentos-juridicos-de-proteccion-del-trabajador/">https://oriolcremades.com/franquicia-derecho-del-trabajo-e-instrumentos-juridicos-de-proteccion-del-trabajador/</a>
CRUZ VILLALÓN, J.; “El registro salarial como instrumento de superación de la brecha de género”; Blog del autor: <a href="http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/el-registro-salarial-como-instrumento.html">http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/el-registro-salarial-como-instrumento.html</a>
CRUZ VILLALÓN, J.; “La promoción de salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”; Blog del autor: <a href="http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/la-promocion-de-salarios-minimos.html">http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/la-promocion-de-salarios-minimos.html</a>
CRUZ VILLALÓN, J.; “Trabajo digital, una nueva tarea para el diálogo social: Europa y España”; Blog del autor: <a href="http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html">http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html</a>
CRUZ VILLALÓN, J.; “Transformación digital y relaciones laborales”; Blog del autor: <a href="http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/transformacion-digital-y-relaciones.html">http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/transformacion-digital-y-relaciones.html</a>
DE LA IGLESIA, A.; “Ley Rider: ¿Un paso más en la presunción de laboralidad?”; El Derecho: <a href="https://elderecho.com/ley-rider-un-paso-mas-en-la-presuncion-de-laboralidad?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210412_Nwl">https://elderecho.com/ley-rider-un-paso-mas-en-la-presuncion-de-laboralidad?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210412_Nwl</a>
DE LA PUEBLA PINILLA, A.; “Acuerdos individuales tras despido colectivo: ¿la nulidad o improcedencia del despido colectivo afecta a los acuerdos individuales?”; El Foro de Labos: <a href="https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/acuerdos-individuales-tras-despido.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3A+ElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29">https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/acuerdos-individuales-tras-despido.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3A+ElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29</a>
DENIMAL, P.; “Une juste valorisation des emplois”; METIS: <a href="https://www.metiseurope.eu/2021/04/08/une-juste-valorisation-des-emplois/">https://www.metiseurope.eu/2021/04/08/une-juste-valorisation-des-emplois/</a>
DUNCAN, D.; “The impacts of Covid-19 on Aotearoa/New Zealand’s working people: A report 12 months on”; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/duncan_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/duncan_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
EL DERECHO; “Pago de créditos salariales concursales por el garante”; El Derecho: <a href="https://elderecho.com/pago-de-creditos-salariales-concursales-por-el-garante">https://elderecho.com/pago-de-creditos-salariales-concursales-por-el-garante</a>
ENACHE, N.; “Rumanía a un año del inicio de la crisis provocada por el virus COVID-19”; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/enache_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/enache_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
ESPACIO ASESORÍA; “¿Debe ser proporcional el plus de quebranto de moneda a la duración de la jornada?”; Espacio Asesoría-Lefebvre: <a href="https://espacioasesoria.com/es-proporcional-el-plus-de-quebranto-de-moneda-a-la-jornada">https://espacioasesoria.com/es-proporcional-el-plus-de-quebranto-de-moneda-a-la-jornada</a>
ESPACIO ASESORÍA; “Contrato a tiempo parcial y horas complementarias”; Espacio Asesoría-Lefebvre: <a href="https://espacioasesoria.com/contrato-a-tiempo-parcial-y-horas-complementarias?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210428_Nwl">https://espacioasesoria.com/contrato-a-tiempo-parcial-y-horas-complementarias?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210428_Nwl</a>
ESPACIO ASESORÍA; “Días a quo del plazo de prescripción de cuotas de la Seguridad Social”; Espacio Asesoría-Lefebvre: <a href="https://espacioasesoria.com/dias-a-quo-del-plazo-de-prescripcion-de-cuotas-de-la-seguridad-social?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210406_Nwl">https://espacioasesoria.com/dias-a-quo-del-plazo-de-prescripcion-de-cuotas-de-la-seguridad-social?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210406_Nwl</a>
FERNÁNDEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, J. R.; “7 puntos clave que te interesa conocer sobre la retribución y compensación del teletrabajo”; CEF.- Laboral Social: <a href="https://www.laboral-social.com/7-puntos-clave-interesa-conocer-retribucion-compensacion-teletrabajo-html">https://www.laboral-social.com/7-puntos-clave-interesa-conocer-retribucion-compensacion-teletrabajo-html</a>
FERNÁNDEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, J. R.; “9 puntos clave sobre el registro de salarios obligatorio para garantizar la igualdad retributiva”; CEF.- Laboral Social: <a href="https://www.laboral-social.com/9-puntos-clave-registro-salarios-obligatorio-garantizar-igualdad-retributiva.html">https://www.laboral-social.com/9-puntos-clave-registro-salarios-obligatorio-garantizar-igualdad-retributiva.html</a>
FERNÁNDEZ GARCÍA, A.; “Discriminación por nacionalidad en la búsqueda digital de empleo en la Unión Europea”; IurisCrimPol: <a href="https://edcp.blogs.uoc.edu/discriminacion-por-nacionalidad-en-la-busqueda-digital-de-empleo-en-la-union-europea/">https://edcp.blogs.uoc.edu/discriminacion-por-nacionalidad-en-la-busqueda-digital-de-empleo-en-la-union-europea/</a>
FITA ORTEGA, F.; “La pandemia COVID-19, mercado de trabajo y medidas laborales en España”; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/fita_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/fita_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
FLORES CARNACEA, S.; “Particularidades de la extinción de la relación laboral por IPT por inexistencia de mejora en el plazo de dos años”; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/particularidades-de-la-extincion-de-la-relacion-laboral-por-ipt-por-inexistencia-de-mejoria-en-el-plazo-de-dos-anos-2021-04-09/">https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/particularidades-de-la-extincion-de-la-relacion-laboral-por-ipt-por-inexistencia-de-mejoria-en-el-plazo-de-dos-anos-2021-04-09/</a>
GARCÍA MURCIA, J.; “Condiciones de devengo y percepción de complementos salariales de carácter variable”; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001222">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001222</a>
GARCÍA ROMERO, B.; “Prohibición a los representantes de las personas trabajadoras de repartir información en papel para garantizar el derecho a la intimidad de los clientes de la empresa: ponderación del derecho a la protección de datos y del derecho de libertad sindical”; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001219">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001219</a>
GAY ROSELL, M. E.; “Cuestiones de igualdad: brecha salarial y techo de cristal”; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/portada-2/portada-2-portada-2/cuestiones-de-igualdad-brecha-salarial-y-techo-de-cristal-2021-04-16/">https://www.legaltoday.com/portada-2/portada-2-portada-2/cuestiones-de-igualdad-brecha-salarial-y-techo-de-cristal-2021-04-16/</a>
GOERLICH PESET, J. M.; “El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras el RDL 28/2020”; El Foro de Labos: <a href="https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/el-trabajo-distancia-en-la-negociacion.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3A+ElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29">https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/el-trabajo-distancia-en-la-negociacion.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3A+ElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29</a>



GÓMEZ GORDILLO, R.; "COVID-19. Un año de hiperactividad normativa en materia sociolaboral en España"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/gomez_noticias_cielo_n3_2021-1.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/gomez_noticias_cielo_n3_2021-1.pdf</a>
GRUPO LEXA; "¿Cómo se aplica el periodo máximo de descanso diario en el caso de un trabajador que tiene varios contratos con la misma empresa?"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/como-se-aplica-el-periodo-maximo-de-descanso-diario-en-el-caso-de-un-trabajador-que-tiene-varios-contratos-con-la-misma-empresa-2021-04-13/">https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/como-se-aplica-el-periodo-maximo-de-descanso-diario-en-el-caso-de-un-trabajador-que-tiene-varios-contratos-con-la-misma-empresa-2021-04-13/</a>
GRUPO LEXA; "¿Es necesario acreditar la falta de disponibilidad del otro progenitor para el cuidado del menor para solicitar la concreción horaria de la reducción de jornada?"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/es-necesario-acreditar-la-falta-de-disponibilidad-del-otro-progenitor-para-el-cuidado-del-menor-para-solicitar-la-concrecion-horaria-de-la-reduccion-de-jornada-2021-04-27/">https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/es-necesario-acreditar-la-falta-de-disponibilidad-del-otro-progenitor-para-el-cuidado-del-menor-para-solicitar-la-concrecion-horaria-de-la-reduccion-de-jornada-2021-04-27/</a>
GRUPO LEXA; "¿Es suficiente la comunicación verbal por parte de la empresa para la extinción del contrato de un trabajador declarado en Incapacidad Permanente Total?"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/es-suficiente-la-comunicacion-verbal-por-parte-de-la-empresa-para-la-extincion-del-contrato-de-un-trabajador-declarado-en-incapacidad-permanente-total-2021-04-20/">https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/es-suficiente-la-comunicacion-verbal-por-parte-de-la-empresa-para-la-extincion-del-contrato-de-un-trabajador-declarado-en-incapacidad-permanente-total-2021-04-20/</a>
GRUPO LEXA; "¿Puede la empresa obligar al trabajador a aportar su móvil personal para su geolocalización?"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/puede-la-empresa-obligar-al-trabajador-a-aportar-su-movil-personal-para-su-geolocalizacion-2021-04-06/">https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/puede-la-empresa-obligar-al-trabajador-a-aportar-su-movil-personal-para-su-geolocalizacion-2021-04-06/</a>
GUSTAFSSON, A.-K.; "Relative calm on the industrial action front in 2020"; EUROFOUND: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/relative-calm-on-the-industrial-action-front-in-2020">https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/relative-calm-on-the-industrial-action-front-in-2020</a>
JEPSEN, M.; "Good news for gender equality as we exit the COVID-19 crisis?"; EUROFOUND: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/blog/good-news-for-gender-equality-as-we-exit-the-covid-19-crisis">https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/blog/good-news-for-gender-equality-as-we-exit-the-covid-19-crisis</a>
KÉFER, F. & DETIENNE, Q.; "Le covid et le travail en Belgique"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/kefer_detienne_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/kefer_detienne_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
KOLDINSKÁ, K.; "Czech social and labour response to Covid 19"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/koldinska_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/koldinska_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
KROKOVAY, N.; "Policy responses from governments and social partners to the COVID-19 pandemic"; EUROFOUND: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/policy-responses-from-governments-and-social-partners-to-the-covid-19-pandemic">https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/policy-responses-from-governments-and-social-partners-to-the-covid-19-pandemic</a>
KUN, A.; "Hungary - The impact of the labour law measures taken by the authorities: reflections one year after the official recognition of Covid-19 as a pandemic"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/kun_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/kun_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
LANTARÓN BARQUÍN, D.; "Unión Europea, pandemia y relaciones de trabajo"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/lantaron_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/lantaron_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
LIEBERWITZ, R. L.; "Federal government responses to COVID-19 in the United States"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/lieberwitz_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/lieberwitz_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
LLUCH CORELL, F. (coord.); "Legitimación para impugnar los ERTE por Covid-19" (foro); El Derecho: <a href="https://elderecho.com/legitimacion-para-impugnar-los-erte-por-covid-19">https://elderecho.com/legitimacion-para-impugnar-los-erte-por-covid-19</a>
LÓPEZ JIMÉNEZ, A.; "Registro y auditoría retributiva a los ojos de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/registro-y-auditoria-retributiva-a-los-ojos-de-la-inspeccion-de-trabajo-y-de-la-seguridad-social-2021-04-23/">https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/registro-y-auditoria-retributiva-a-los-ojos-de-la-inspeccion-de-trabajo-y-de-la-seguridad-social-2021-04-23/</a>
LYUTOV, N. & DAVLETGILDEEV, R.; "One year after the official recognition of Covid-19 as a pandemic: case of the social situation in Russia"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/lyutov_davletgildeev_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/lyutov_davletgildeev_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
MARECHAL, P.; "Travailler dans des domiciles"; METIS: <a href="https://www.metiseurope.eu/2021/04/08/travailler-dans-des-domiciles/">https://www.metiseurope.eu/2021/04/08/travailler-dans-des-domiciles/</a>
MÉNDEZ FILLEUL, R.; "A un año de la declaración mundial de la pandemia a causa de la Covid-19: algunas respuestas del derecho argentino en materia de protección de empleo y terminación de la relación de trabajo"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/mendez_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/mendez_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
MERCADER UGUINA, J. R.; "Bienvenidos Iuslablog y NET-21 al viaje por la blogsfera"; El Foro de Labos: <a href="https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/bienvenidos-iuslablog-y-net-21-en-el.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3AElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29">https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/bienvenidos-iuslablog-y-net-21-en-el.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3AElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29</a>
MERCADER UGUINA, J. R.; "Un importante pronunciamiento del Tribunal Constitucional: la nulidad de la prueba por vulneración de derechos fundamentales no conlleva la nulidad del despido"; El Foro de Labos: <a href="https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/un-importante-pronunciamiento-del.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3AElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29">https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/un-importante-pronunciamiento-del.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3AElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29</a>
MIRKIA, I.; "La negociación colectiva como garante de la igualdad salarial"; El Derecho: <a href="https://elderecho.com/la-negociacion-colectiva-como-garante-de-la-igualdad-salarial?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210412_Nwl">https://elderecho.com/la-negociacion-colectiva-como-garante-de-la-igualdad-salarial?utm_medium=email&amp;utm_source=newsletter&amp;utm_campaign=20210412_Nwl</a>
MIRÓN PARRA, E.; "Trabajador despedido por su negativa a someterse a una PCR durante sus vacaciones: despido nulo"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/trabajador-despedido-por-su-negativa-a-someterse-a-una-pcr-durante-sus-vacaciones-despido-nulo-2021-04-09/">https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/trabajador-despedido-por-su-negativa-a-someterse-a-una-pcr-durante-sus-vacaciones-despido-nulo-2021-04-09/</a>
MORENO GENÉ, J.; "Cuestiones controvertidas que suscita el régimen jurídico de los investigadores predoctorales y la solución dispensada a las mismas por los Tribunales"; El Foro de Labos: <a href="https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/cuestiones-">https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/cuestiones-</a>

<p><a href="#">controvertidas-que-suscita.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3A+ElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29</a></p>
<p>MRACHKOV, V.; "Bulgaria: An Overview of Labour Law under COVID-19 Conditions"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/mrachkov_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/mrachkov_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a></p>
<p>MUNKHOLM, N. V.; "The Covid-19 pandemic in Denmark"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/videbaek_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/videbaek_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a></p>
<p>MUÑOZ RUIZ, A. B.; "¿Sabemos cuáles son nuestros derechos digitales como empleados?"; El Foro de Labos: <a href="https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/sabemos-cuales-son-nuestros-derechos.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3A+ElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29">https://forodelabos.blogspot.com/2021/04/sabemos-cuales-son-nuestros-derechos.html?utm_source=feedburner&amp;utm_medium=email&amp;utm_campaign=Feed%3A+ElForoDeLabos+%28El+Foro+de+Labos%29</a></p>
<p>NAHAS, T. C.; "Crise sanitária: o mundo do trabalho um ano depois"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/nahas_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/nahas_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a></p>
<p>NAVARRETE, S.; "El convenio colectivo de las jugadoras de la WNBA"; Iusport: <a href="https://iusport.com/art/51788/el-convenio-colectivo-de-las-jugadoras-de-la-wnba">https://iusport.com/art/51788/el-convenio-colectivo-de-las-jugadoras-de-la-wnba</a></p>
<p>NOGUEIRA GUASTAVINO, M.; "Plena validez de la base competencial de la Directiva (UE) 2018/957, de modificación de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, así como de la ampliación de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados que lleva a cabo"; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001216">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001216</a></p>
<p>ORTEGA, V.; "El Derecho, femenino y plural"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/portada-2/portada-2-portada-2/el-derecho-femenino-y-plural-2021-04-16/">https://www.legaltoday.com/portada-2/portada-2-portada-2/el-derecho-femenino-y-plural-2021-04-16/</a></p>
<p>PALOMO VÉLEZ, R.; "Los derechos laborales y el Covid-19 en Chile, a un año del inicio de la pandemia"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/palomo_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/palomo_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a></p>
<p>PÄRLI, K.; "Social Security and Labour Law: The Covid-19-reponse of Switzerland"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/parli_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/parli_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a></p>
<p>PATRINI, V. &amp; AHRENDT, D.; "Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States"; EUROFOUND: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20013en.pdf">https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20013en.pdf</a></p>
<p>PERCHER, C.; "Réaction du droit social français à la Covid-19"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/percher_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/percher_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a></p>
<p>PÉREZ BENÍTEZ, J. J.; "La actividad mercantil de las sociedades civiles y de otros entes «irregulares»"; El Derecho: <a href="https://elderecho.com/la-actividad-mercantil-de-las-sociedades-civiles-y-de-otros-entes-irregulares">https://elderecho.com/la-actividad-mercantil-de-las-sociedades-civiles-y-de-otros-entes-irregulares</a></p>
<p>PIMENTA FERNANDES, T.; "O impacto da COVID-19 nas relações de trabalho em Portugal"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/pimenta_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/pimenta_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a></p>
<p>POYATOS I MATAS, G.; "Cuidados, pensión de jubilación y perspectiva de género"; CEF.- Laboral Social: <a href="https://www.laboral-social.com/comentario-poyatos-matas-STSJ-canarias-17-febrero-2021-cuidados-pension-jubilacion-perspectiva-genero.html">https://www.laboral-social.com/comentario-poyatos-matas-STSJ-canarias-17-febrero-2021-cuidados-pension-jubilacion-perspectiva-genero.html</a></p>
<p>PRECIADO DOMÈNECH, C. H.; "Contratos de obra o servicio determinado vinculados a convenios de colaboración y/o contrata de larga duración en Universidad Pública"; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001220">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001220</a></p>
<p>RIVAS VALLEJO, P.; "El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión "ad hoc"; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001221">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001221</a></p>
<p>RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; "La equiparación de la excedencia por cuidado de hijo a la situación de servicio activo"; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001217">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001217</a></p>
<p>RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; "El Plan De Igualdad Imposible"; Trabajo, Persona, Derecho y Mercado: <a href="http://grupo.us.es/iwpr/2021/04/07/el-plan-de-igualdad-imposible/">http://grupo.us.es/iwpr/2021/04/07/el-plan-de-igualdad-imposible/</a></p>
<p>RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; "Nueva recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana"; Trabajo, Persona, Derecho y Mercado: <a href="http://grupo.us.es/iwpr/2021/03/30/nueva-recomendacion-del-consejo-sobre-la-igualdad-la-inclusion-y-la-participacion-de-la-poblacion-gitana/">http://grupo.us.es/iwpr/2021/03/30/nueva-recomendacion-del-consejo-sobre-la-igualdad-la-inclusion-y-la-participacion-de-la-poblacion-gitana/</a></p>
<p>ROJO TORRECILLA, E.; "¿Camino de la regularización? Inmigración y arraigo laboral. Importante sentencia del TS (C-A) de 25 de marzo de 2021 que permite tomar en consideración los períodos de actividad laboral regular"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/camino-de-la-regularizacion-inmigracion.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/camino-de-la-regularizacion-inmigracion.html</a></p>
<p>ROJO TORRECILLA, E.; "¿La imagen que pretende dar la empresa a su clientela (femenina) puede prevalecer sobre la libertad religiosa de una trabajadora? Nulidad del despido. Notas a las importantes sentencias del Tribunal Supremo francés de 14 de abril de 2021 y del Tribunal de Apelación de Toulouse de 6 de septiembre de 2019"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/la-imagen-que-pretende-dar-la-empresa.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/la-imagen-que-pretende-dar-la-empresa.html</a></p>
<p>ROJO TORRECILLA, E.; "Acoso laboral e inexistencia de vulneración de derechos fundamentales. A propósito de las sentencias del TS (Civil) de 15 de marzo, y del TSJ de Cataluña de 2 de marzo de 2021"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/acoso-laboral-e-inexistencia-de.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/acoso-laboral-e-inexistencia-de.html</a></p>
<p>ROJO TORRECILLA, E.; "Caso Alcoa Inespal. Un conflicto social explicado a través de una sentencia y dos autos, que son algo más que resoluciones judiciales"; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021:</p>



<a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-0000001223">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-0000001223</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Comentario a la obra "La garantía de indemnidad", de Antonio Folgoso Olmo"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/comentario-la-obra-la-garantia-de.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/comentario-la-obra-la-garantia-de.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Despido nulo. Discriminación por apariencia de discapacidad. Notas a la sentencia del TSJ de Galicia de 13 de abril de 2021"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/despido-nulo-discriminacion-por.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/despido-nulo-discriminacion-por.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Discriminación por origen racial o étnico. El pago de una indemnización no es suficiente para reparar el perjuicio causado. Notas a la sentencia del TJUE de 15 de abril de 2021 (asunto C-30/19)"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/discriminacion-por-origen-racial-o.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/discriminacion-por-origen-racial-o.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2020"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/extranjeros-con-certificado-de-registro.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/extranjeros-con-certificado-de-registro.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Mundo del trabajo. Repaso a recientes aportaciones en la blogosfera laboralista"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/mundo-del-trabajo-repaso-recientes.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/mundo-del-trabajo-repaso-recientes.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Que no pare el debate sobre la tecnología en general, y la gestión algorítmica de la organización del trabajo en particular, y los derechos de las personas trabajadoras"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/que-no-pare-el-debate-sobre-la.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/que-no-pare-el-debate-sobre-la.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Repaso a recientes resoluciones judiciales del TJUE, TC, TS (contencioso-administrativo), TS (social) y TSJ"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/repaso-recientes-resoluciones.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/repaso-recientes-resoluciones.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Sigamos con el debate y análisis sobre el impacto de la tecnología en las relaciones laborales"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/sigamos-con-el-debate-y-analisis-sobre.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/sigamos-con-el-debate-y-analisis-sobre.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Sigue el debate, a escala internacional, europea y española, sobre la regulación jurídica de los trabajadores de las empresas de la economía de plataformas"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/sigue-el-debate-escala-internacional.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/sigue-el-debate-escala-internacional.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Sigue la saga judicial Ryanair. Vulneración de los derechos constitucional de huelga y de libertad sindical. Notas a la sentencia de la AN de 17 de marzo de 2021"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/sigue-la-saga-judicial-ryanair.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/sigue-la-saga-judicial-ryanair.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Sigue la saga laboral Ryanair. Cesión ilegal de personal. Notas a la sentencia de la AN de 17 de marzo de 2021 (y apuntes al auto de inadmisión, de 16 de febrero, del TS del RCUd empresarial sobre inexistencia de relación laboral)"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/sigue-la-saga-laboral-ryanair-cesion.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/sigue-la-saga-laboral-ryanair-cesion.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Un apunte sobre la población extranjera en España según la Estadística de Padrón Continuo a 1 de enero de 2021"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/un-apunte-sobre-la-poblacion-extranjera.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/un-apunte-sobre-la-poblacion-extranjera.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Universidad. El impacto de la aplicación del requisito de contradicción de doctrina (art. 219.1 LRSJ) por el TS sobre la estabilidad del personal de administración y servicios y del profesorado universitario. Notas a diversos autos de inadmisión del RCUd y a una sentencia de desestimación"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/universidad-el-impacto-de-la-aplicacion.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/universidad-el-impacto-de-la-aplicacion.html</a>
ROJO TORRECILLA, E.; "Y la Sala C-A del TS sigue dictando sentencia de interés... también para el ámbito social. Sobre la acreditación de la pareja de hecho. Notas a la sentencia de 7 de abril de 2021"; Blog del autor: <a href="http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/y-la-sala-c-del-ts-sigue-dictando.html">http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/04/y-la-sala-c-del-ts-sigue-dictando.html</a>
SÁNCHEZ PUERTA, D. A.; "La Competencia jurisdiccional en la declaración de la condición de empresa integrante de la cadena de valor o dependiente de las clasificadas en alguno de los CNAE del anexo del RD 30/2020"; Jurisdicción Social núm. 220: <a href="http://www.iuecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2021/03/Revista-Social-MARZO-2021-.pdf">http://www.iuecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2021/03/Revista-Social-MARZO-2021-.pdf</a>
SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; "La perspectiva de género y la formación iuslaboralista: una nota personal"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/la-perspectiva-de-genero-y-la-formacion-iuslaboralista-una-nota-personal-2021-04-19/">https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/la-perspectiva-de-genero-y-la-formacion-iuslaboralista-una-nota-personal-2021-04-19/</a>
SANGUINETI, W.; "El derecho a la desconexión digital y sus límites en el trabajo a distancia"; NET21: <a href="https://www.net21.org/derecho-a-desconexion-digital/">https://www.net21.org/derecho-a-desconexion-digital/</a>
SANGUINETI, W.; "La debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos: la propuesta del Parlamento Europeo"; Blog del autor: <a href="https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2021/04/05/la-debida-diligencia-obligatoria-en-materia-de-derechos-humanos-la-propuesta-del-parlamento-europeo/">https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2021/04/05/la-debida-diligencia-obligatoria-en-materia-de-derechos-humanos-la-propuesta-del-parlamento-europeo/</a>
SANGUINETI, W.; "Los derechos digitales de los trabajadores a debate, en un libro dirigido por Jesús Baz Rodríguez"; Blog del autor: <a href="https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2021/04/10/los-derechos-digitales-de-los-trabajadores-a-debate-en-un-libro-dirigido-por-jesus-baz-rodriguez/">https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2021/04/10/los-derechos-digitales-de-los-trabajadores-a-debate-en-un-libro-dirigido-por-jesus-baz-rodriguez/</a>
SANGUINETI, W.; "Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva ley de trabajo a distancia"; Blog del autor: <a href="https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2021/04/17/teletrabajo-y-tecnologias-digitales-en-la-nueva-ley-de-trabajo-a-distancia-w-sanguineti-2021/">https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2021/04/17/teletrabajo-y-tecnologias-digitales-en-la-nueva-ley-de-trabajo-a-distancia-w-sanguineti-2021/</a>
SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L.; "Hacia la igualdad real"; Legaltoday: <a href="https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/hacia-la-igualdad-real-2021-04-22/">https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/hacia-la-igualdad-real-2021-04-22/</a>
SEMPERE NAVARRO, A. V.; "Restrictivo concepto de "acoso laboral" a efectos penales"; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-0000001237">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-0000001237</a>
SERVAIS, J.-M. ; "Las consecuencias sociales del COVID-19: una mirada jurídica comparada después de un año"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/servais_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/servais_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>

SHVELIDZE, Z.; "Covid-19 Pandemic and Labour Law Restrictions and Social Impacts in Georgia"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/shvelidze_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/shvelidze_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
SMIT, N. & FOURIE, E.; "The COVID-19 pandemic in South Africa"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/smit_fourie_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/smit_fourie_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
STELINA, J.; "Anti-Covid labour law regulations in Poland a year after the start of the coronavirus epidemic"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/stelina_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/stelina_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
SUR, M.; "La protection sociale en Turquie face au covid-19"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/sur_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/sur_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
SZYMANSKI, C. & ČEPULYTĖ, G.; "Labor Law and the Covid-19 pandemic: Lithuanian responses"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/szymanski_cepulyte_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/szymanski_cepulyte_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
TER HAAR, B. & BENNAARS, H.; "The Netherlands and COVID-19 measures in the field of labour law"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/terhaar_bennaars_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/terhaar_bennaars_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
TODOLÍ SIGNES, A.; "El cuidado de un hijo con problemas en el estudio no da derecho a excedencia laboral. Sentencia del Tribunal Supremo"; Blog del autor: <a href="https://adriantodoli.com/2021/04/15/el-cuidado-de-un-hijo-con-problemas-en-el-estudio-no-da-derecho-a-excedencia-laboral-sentencia-del-tribunal-supremo/">https://adriantodoli.com/2021/04/15/el-cuidado-de-un-hijo-con-problemas-en-el-estudio-no-da-derecho-a-excedencia-laboral-sentencia-del-tribunal-supremo/</a>
TODOLÍ SIGNES, A.; "Jurisdicción competente en materia de bolsas de trabajo y concursos laborales en las Universidades Públicas"; Blog del autor: <a href="https://adriantodoli.com/2021/04/08/jurisdiccion-competente-en-materia-de-bolsas-de-trabajo-y-concursos-laborales-en-las-universidades-publicas/">https://adriantodoli.com/2021/04/08/jurisdiccion-competente-en-materia-de-bolsas-de-trabajo-y-concursos-laborales-en-las-universidades-publicas/</a>
TODOLÍ SIGNES, A.; "Nuevo Video Jornadas sobre el uso de algoritmos por parte de la Inspección de Trabajo (y los Servicios de empleo)"; Blog del autor: <a href="https://adriantodoli.com/2021/04/16/nuevo-video-jornadas-sobre-el-uso-de-algoritmos-por-parte-de-la-inspeccion-de-trabajo-y-los-servicios-de-empleo/">https://adriantodoli.com/2021/04/16/nuevo-video-jornadas-sobre-el-uso-de-algoritmos-por-parte-de-la-inspeccion-de-trabajo-y-los-servicios-de-empleo/</a>
TODOLÍ SIGNES, A.; "Se puede condenar Penalmente al Gerente y adicionalmente sancionar a la Sociedad por un mismo accidente de trabajo. Sentencia del Tribunal Supremo"; Blog del autor: <a href="https://adriantodoli.com/2021/04/23/se-puede-condenar-penalmente-al-gerente-y-adicionalmente-sancionar-a-la-sociedad-por-un-mismo-accidente-de-trabajo-sentencia-del-tribunal-supremo/">https://adriantodoli.com/2021/04/23/se-puede-condenar-penalmente-al-gerente-y-adicionalmente-sancionar-a-la-sociedad-por-un-mismo-accidente-de-trabajo-sentencia-del-tribunal-supremo/</a>
TRILLO PÁRRAGA, F.; "Si no dimites, te despido y te denuncio"; Blog de Antonio Baylos: <a href="https://baylos.blogspot.com/2021/04/como-despedir-trabajadores-sin.html">https://baylos.blogspot.com/2021/04/como-despedir-trabajadores-sin.html</a>
TROPIANO, Y. & NOGUERA, A.; "Las condiciones y medidas sociales y de seguridad y salud laboral en Venezuela, producto de la pandemia Covid-19"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/tropiano_noguera_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/tropiano_noguera_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
TUSET DEL PINO, P.; "Efectos económicos derivados del ejercicio del derecho de opción por el trabajador, la empresa y el Fondo de Garantía Salarial en los supuestos de despido improcedente"; Jurisdicción Social núm. 220: <a href="http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2021/03/Revista-Social-MARZO-2021-.pdf">http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2021/03/Revista-Social-MARZO-2021-.pdf</a>
UREÑA MARTÍN, A.; "Comentarios de jurisprudencia. Jubilación vs cláusula de mantenimiento de empleo y prorrateo de pagas extraordinarias"; Tu Asesor Laboral: <a href="https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/jurisprudencia/865-jurisprudencia-jubilacion-clausula-mantenimiento-empleo-prorrateo-pagas-extraordinarias">https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/jurisprudencia/865-jurisprudencia-jubilacion-clausula-mantenimiento-empleo-prorrateo-pagas-extraordinarias</a>
UREÑA MARTÍN, A.; "Configuración jurídica del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo"; Tu Asesor Laboral: <a href="https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/867-configuracion-juridica-derecho-desconexion-digital-teletrabajo">https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/867-configuracion-juridica-derecho-desconexion-digital-teletrabajo</a>
VAN DER GRAAF, A.; VROONHOF, P. & CLARKE, M.; "Changing priorities: The impact of COVID-19 on national policy agendas"; EUROFOUND: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/changing-priorities-the-impact-of-covid-19-on-national-policy-agendas">https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/changing-priorities-the-impact-of-covid-19-on-national-policy-agendas</a>
VILLANUEVA, F.; "Las medidas con incidencia laboral adoptadas por el Gobierno de la República del Perú en el marco de la crisis sanitaria de la pandemia covid-19"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/villanueva_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/villanueva_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
VIQUEIRA PÉREZ, C.; "¿Subsisten las mejoras convencionales vinculadas al desaparecido permiso por nacimiento?"; Revista de Jurisprudencia Social núm. 2/2021: <a href="https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-0000001238">https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-0000001238</a>
WAAS, B.; "COVID 19: Labour Law and Social Security Law Measures in Germany"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/waas_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/waas_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>
ZAVANELLA, F.; "Panorama laboral brasileiro – Um ano de pandemia"; CIELO: <a href="http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/zavanella_noticias_cielo_n3_2021.pdf">http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/zavanella_noticias_cielo_n3_2021.pdf</a>

**[IR A INICIO](#)**

## COLABORACIONES DOCTRINALES

*Los artículos publicados en esta revista se rigen por la práctica de copy-left. En consecuencia, son de libre y gratuito uso y distribución, siempre que se citen los autores y la fuente*

### ESTUDIO VALORATIVO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE: EL BONUS

FLORENTINO EGUARAS MENDIRI

Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

#### 0. APROXIMACIÓN.

Pretendemos en el presente comentario acercarnos a la naturaleza y contenido de la retribución variable, reclamando una visión laboral de esta forma de salario. Acudiremos para ello a la sentencia del pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2020, recurso de unificación de doctrina nº 285/2018, que trata sobre el devengo del bonus de un trabajador que a 31 diciembre no se encuentra ya de alta en la empresa por baja voluntaria previa. El alto tribunal deniega la posibilidad de cobrar el incentivo en base a la cláusula que se había pactado entre la empresa y las centrales sindicales que señala *“que será necesario estar en situación de alta en la Entidad a fecha 31 de diciembre del ejercicio valorado para que opere el sistema, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los supuestos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente, que cobrarán de manera proporcional en función de los días de alta...”*.

#### I. PARTE PRIMERA: NUESTRO OBJETIVO.

1. Supuesto contemplado por la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2020. Se enfrenta el tribunal a una reclamación salarial que pretende el abono del bonus pactado en la entidad Bankia. El trabajador que había dejado voluntariamente la empresa el 25-9-2015 reclama el importe del incentivo a la empresa, esta se lo deniega invocando la cláusula por la que debe encontrarse el operario de alta en la empresa a 31 de diciembre del año en que se devenga la prima.

El Juzgado desestimó la demanda y en recurso de suplicación el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJCat) en sentencia de 19 de enero de 2017, rc. supl. 3919/2017, estimó el recurso y reconoció el derecho a percibir la retribución variable en proporción al tiempo trabajado en el ejercicio pretendido.

Los argumentos en los que se apoya la Sala de suplicación son: 1º) Porque no es posible dejar el pago de la retribución variable en manos de la empresa, infringiendo con ello el art. 1256 del Código Civil (CC); 2º) Porque si se aplica la cláusula transcrita se produce un enriquecimiento injusto de la empresa, que percibe el trabajo a lo largo del año sin abonar el complemento durante el tiempo en que se ha contribuido a alcanzar el bonus; y, 3º) Porque el art. 4.2.f) del Estatuto de los Trabajadores (ET) garantiza al trabajador el derecho a percibir la retribución pactada durante la prestación de servicios.

2. Criterio de la sentencia del Tribunal Supremo (TS) de 22 de octubre de 2020.

Recordemos la cláusula que aplica e interpreta el máximo órgano judicial: *“... será necesario estar en situación de alta en la Entidad a fecha 31 de diciembre del ejercicio valorado para que opere el sistema, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este*

*requisito los supuestos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente, que cobrarán de manera proporcional en función de los días de alta...”.*

En el recurso ante el TS la empresa invoca la infracción de los arts. 4,2,f) y 26,3 ET, y 1114, 1117 y 1256 del Código Civil.

En base a esta última disposición el TS refuta los argumentos de la sentencia del TSJCat según estos criterios:

- No es aplicable el art. 1256 CC que indica que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, porque es una norma de carácter general que para ser considerada exige que se acredite que el contrato padece un vicio; se añade que se trata de un precepto de interpretación restrictiva (se invoca la sentencia del TS, Sala Civil, de 24-9-2007, rc 3373/2000), y por ello concluye: “y la jurisprudencia ha proclamado como condición *no invalidante* aquella en que la voluntad del deudor depende de un conjunto de motivaciones e intereses que actuando sobre ella, influyen en su determinación, aun cuando estén confiadas a la sola valoración del interesado”. Transcribimos textualmente lo que indica la sentencia por la dificultad de su entendimiento. Creemos que lo que se intenta decir es que la postura empresarial está justificada porque se apoya en una cláusula pactada, que será el resultado de una contraposición de intereses.

- Si el trabajador no permanece a 31 de diciembre de alta en la empresa ha sido por su voluntad, que es la que conscientemente ha determinado que se excluya él mismo del abono de la prima. No es la empresa la que unilateralmente no aplica el pago del incentivo, sino el trabajador el que ha abandonado la empresa operando con su conducta el despliegue de lo pactado.

- Si el abandono de la empresa fuese por una causa ajena a la voluntad del trabajador entonces sí que existe derecho a percibir el incentivo. Tanto en los casos que ha previsto la cláusula (jubilación...) como en los que se haya producido un despido, cualquiera que sea su naturaleza, sí se percibe el bonus.

- La exclusión del pago de la retribución variable se fundamenta en las reglas de la interpretación de la cláusula que literalmente requiere la necesidad de permanecer en la empresa a 31 de diciembre del ejercicio en curso. Del art. 1281 del CC (si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas), se desprende que el bonus se calcula según los objetivos conseguidos al final del año natural de forma que si el trabajador voluntariamente no permanece entonces en la empresa no tiene derecho a su percepción.

- No concurre un enriquecimiento injusto de la empresa porque la denegación del incentivo proviene de un pacto acordado, y de aquí que el trabajador ya ha recibido el pago del salario según los términos convenidos, por lo que si no ha permanecido en la empresa son aplicables las consecuencias de ello: la pérdida del incentivo.

La conclusión argumentativa del TS nos la dice él mismo: “... no puede reclamarse un complemento salarial cuando se ha incumplido uno de los requisitos exigidos para su devengo, al no haberse acreditado que dicho requisito sea contrario a derecho...”

## **II. PARTE SEGUNDA: EL SALARIO Y LA ORGANIZACIÓN CIENTIFICA DEL TRABAJO.**

1. La juventud del derecho laboral y la tendencia a dotarle de cierta cientificidad, aplicando para ello normas civilistas, nos obliga a referir ciertas circunstancias vinculadas a la evolución de nuestra rama del derecho.

Estamos conformes en que el salario es el núcleo esencial del contrato de trabajo. Así lo ha calificado el mismo TS entre otras en su sentencia de 11-6-13, rc. unif. 103/2012.

Jurídicamente la retribución es un elemento sustancial de la relación laboral porque es la contraprestación por la actividad que realiza el trabajador, y sociológicamente también adquiere relevancia porque sirve de medio de adquisición de los bienes y servicios en las

sociedades modernas desarrolladas, además de ser el referente del estatus social individualizando a la persona y su entorno.

El salario ha tenido diferentes valoraciones dependiendo del momento histórico en que se ha examinado. En el inicio de la Revolución Industrial, coincidiendo con la teoría clásica de la economía, el salario tenía una configuración que se enmarcaba dentro del contrato civil de arrendamiento (*locatio operis y operarum*), y su cuantía partía del denominado salario de subsistencia, aludido posteriormente en la llamada ley de bronce del salario. En el intento de justificar la unión entre el beneficio y la disminución de costes empresariales surge, al hilo de la preocupación demográfica introducida por Malthus, una doctrina que indica que el coste del trabajo es el salario suficiente para subsistir el trabajador y su familia; todo lo que sobrepase este nivel lleva a desequilibrar el sistema de la oferta y demanda, generando una estabilidad y satisfacción en el trabajador que le conducirá a aumentar en su número y a la larga crear más pobreza y conflicto por el incremento de la oferta y contracción de la demanda.

Dejamos a Smith y Ricardo, representantes de la teoría clásica, para adentrarnos en los llamados economistas sociales que reaccionaron contra un sistema de dudosa legitimación, en el que la regla era la del "todo para nosotros y nada para los demás". Para ellos esta directriz resultaba sangrienta, y propugnaron un reparto de las ganancias y nuevos salarios para los trabajadores. De estas corrientes nacieron las legislaciones sobre los salarios garantizados, con los que se procuraba imponer una paz social, preluándose lo que luego sería el estado del bienestar.

2. Mientras los economistas se ocupaban de delimitar el valor del trabajo nació la llamada Organización Científica del Trabajo. Con ella se introdujo en el trabajo un método técnico de producir, dividiendo el trabajo según las especializaciones requeridas para cada trabajador y creando la producción en cadena.

El incremento de la producción de bienes ocasionó que a la teoría fordista de la empresa jerárquica y centralizada se uniese una política de salarios en la que todo trabajador pudiese aspirar a los bienes de consumo que se estaban produciendo. Se atribuye a Ford la frase: "Quiero producir coches que mis trabajadores puedan comprar", y aunque desconocemos si había leído a Say (la demanda está determinada por la producción), lo cierto es que venía a incorporar la ley de este autor en su política salarial.

Nació una expansión del consumo y la producción que implicaría en su configuración a los sujetos participes del derecho laboral: trabajadores/sindicatos, empresarios y Estado.

Para la organización científica del trabajo una de las variables a considerar era la de la motivación del trabajador. La desruralización de la sociedad y la urbanización de los centros productivos introducían en el trabajo una notable contradicción entre, por un lado, los hábitos agrarios, informales y autónomos; y, de otro, los fabriles, rígidos y reglados. Esta dualidad implicaba un difícil acomodo del trabajador al proceso productivo y ante este desfase comenzaron los estudios y análisis para la mejora de la producción.

Un escollo para el incremento de la producción era el trabajador. Se inició el estudio de su incentivación y se acudió a una simplificación: el trabajador es motivado por el salario. Se consideró que esta expectativa del trabajador de una mayor retribución a percibir era la única vía para el aumento de la productividad empresarial.

La obtención de un salario superior del ordinario a la actividad del trabajador es contemplado en esta época desde una perspectiva exclusivamente individual. Se piensa que al trabajador no le interesa el participar en la marcha de la empresa o en los futuros beneficios que esta pueda generar. La inmediatez de sus intereses se vincula a la satisfacción actual de sus necesidades.

3. Este marco se aprecia insuficiente en la delimitación del trabajo, y se procede a contemplar al trabajador como un elemento esencial en el trabajo. El encuadramiento primordial del trabajador en la actividad empresarial hace que el binomio trabajo/salario resulte insatisfactorio, integrándose el ámbito de la producción con nuevos estudios y propuestas de incentivación y motivación del trabajador. Estos intentos validan al salario como fundamento



esencial de la relación laboral pero completándolo con otros elementos concurrentes en el trabajo, como la iniciativa del trabajador o el corporativismo laboral.

Y entre estas nuevas fórmulas estaba la participación del trabajador en los beneficios y la marcha empresarial. Con ello se cumplen dos finalidades: una, que ficticiamente el trabajador es parte de la empresa y se integra en sus resultados; y, la otra, incentivar el trabajo productivo mediante la consecución de los intereses empresariales.

4. Esta analítica evolutiva del trabajo y la empresa paralelamente acontece y se acomete en el mundo del derecho. Cuando se inicia la sociedad moderna industrial el trabajo participa de la individualidad del momento e implica una nueva orientación del mundo laboral en el derecho. Los arrendamientos son los paradigmas jurídicos en los que primeramente se encuadran las relaciones laborales. Pero estos tipos jurídicos pronto muestran la insuficiencia del equilibrio contractual que se alcanzaba con ellos y por ello se conformó un nuevo contrato, al que se le dotó de autonomía propia, era el contrato de trabajo, y con él nació una nueva normativa: el derecho del trabajo.

Las instituciones básicas del derecho laboral se formalizan en un proceso conjunto social, político y jurídico. Lentamente se fraguan las herramientas del derecho del trabajo:

- la negociación colectiva que es la suplantación de la voluntad individual, la que se difumina en otra general, y por medio de la cual se obtiene una representación por un sujeto diferente al particular, que recibe la tácita capacidad de su representación. Con esta voluntad colectiva se obtienen contratos generales que articulan los contratos individuales delimitando sus contenidos;

- los sindicatos que defienden y aglutinan los intereses de los trabajadores, participando en el control del trabajo e integrándose como sujetos primordiales para la fijación de los pactos sociales, configurando día a día los modelos de los distintos sistemas laborales y sociales;

- la huelga, elemento de la fuerza y presión. El arma propia y única de los trabajadores que con el tiempo se ha legalizado, de forma que la ruptura unilateral por un sujeto de las relaciones jurídicas sea una vía admisible de obtener un orden jurídico, productivo y laboral; y,

- el conflicto colectivo como modelo de la institucionalización del conflicto. Se prescinde de los procedimientos judiciales civiles para canalizar un proceso único y global que da respuesta a la problemática laboral, por un cauce heterónimo que resuelve de manera general lo que hasta entonces era individual.

5. En todos estos desarrollos históricos el salario sigue siendo un elemento siempre básico, y no se pierde de vista que la finalidad del esfuerzo laboral es la obtención de salarios equilibrados; y junto a ella que los salarios proporcionados sirven de cauce macroeconómico para obtener mercados de competencia estable entre los sujetos de la economía. Se pretende evitar el perjuicio en la producción que se materializa con la obtención de costes inferiores a los ordinarios, y con los que se desequilibran los mercados.

6. La rama del derecho civil con sus interpretaciones y métodos es descartada como referente por el derecho laboral no por insuficiente sino por diferente. En nuestro sistema jurídico el Código Civil, máximo exponente del derecho civil, es visto como un producto hecho para los ricos, y el mismo derecho civil como un cuerpo para que estos se apropien de lo de los menos favorecidos. Ya en la ley de 1900, Ley Dato o de accidentes de trabajo, art. 14, se previó la creación de órganos judiciales que resolviesen los conflictos laborales, los que ya gozan entonces de un carácter particular que los separaba del corpus civil y sus dinámicas propias, tanto procedimentales como sustantivas. Anacronismos como que la Sala 5ª de lo Social del TS examinase materias rústicas se superaron con el tiempo, dotando al mundo del trabajo de sus propias metodologías creativas.

Estos son nuestros orígenes y nuestra historia. Los contenidos e institutos jurídicos laborales de hoy son independientes de los del derecho civil. El carácter centrípeto y atractivo del derecho laboral es autosuficiente para crear y regular por vías negociadas o impuestas las realidades que nacen en el mundo del trabajo.



7. El bonus, incentivo, retribución variable o productividad son formas de llamar a aquella parte del salario que no es el fijo. Frente a los sistemas anglosajones que basan parte de las retribuciones en un componente variable, nuestra tradición se decanta funcionalmente por el salario fijo, y accesoriamente por el variable.

A su vez, y por su origen, el salario variable es una expansión mimética del incentivo de los grandes directivos.

En la búsqueda de fórmulas de productividad empresarial el salario variable presenta varias peculiaridades que sus defensores procuran realzar con el fin de imponerlo. Realmente lo que subyace en la teoría del salario por incentivo es que el trabajador participe de la marcha de la empresa. Que se haga responsable de sus pérdidas y debiéramos suponer también de los beneficios. Se sostiene teóricamente la conveniencia de que el trabajador se vincule a la marcha de la empresa ajustando su salario a las circunstancias particulares de esta. Épocas de bonanza son de reparto del beneficio, las de retracción son de reducción de los salarios. Esta fórmula así planteada requiere un importante cambio en la mentalidad empresarial y en el funcionamiento de la dirección de la empresa. Representa un dualismo direccional que es un paso hacia la cogestión, de manera que la corresponsabilidad de la producción sea dual, y no meramente empresarial. No es posible implementar un sistema como el del incentivo de una manera limitada, con una visión exclusivamente patrimonialista de la empresa. Se fomenta con una concepción solamente retributiva del salario variable la faceta de la flexibilidad salarial, pero se omite su contrapartida de control y dirección de la misma empresa por parte del colectivo de trabajadores. Se excluye el bifrontismo en la gestión empresarial que como contrapartida debe corresponder al salario variable.

8. Puntualizaciones aparte, y según decimos, la retribución por incentivo en su implantación como medio de salario generalizado tiene la finalidad de motivar en el trabajador la productividad y en consecuencia el beneficio empresarial. Pero también subyace en este diseño salarial la mentalidad comunitaria del trabajo, donde los trabajadores forman un equipo que se integra en la actividad empresarial fomentando la cooperación en la consecución de una mayor producción. La antigua configuración del trabajo en la simple actividad retribuida se sigue manifestando en los incentivos por comisiones o individuales donde es el trabajador el que con su trabajo aislado obtiene una máxima productividad. Y se contrapone a las formas de las relaciones inter praesentes que integran los equipos laborales de producción, donde se obtiene el incentivo productivo entre varios.

Y, junto a ello, esta forma de salario busca consolidar la plantilla de los trabajadores mediante el llamado salario de eficiencia, pagándose salarios mayores que en otras empresas para fidelizar al trabajador que individualmente percibe una situación de mejora frente a quienes trabajan en otras empresas.

Por último, la retribución variable presenta una contradicción importante. Se apoya en la actividad productiva del trabajador obviando que el trabajo se percibe por este como un sistema de relaciones personales en la misma empresa, y de otras externas con los clientes o la misma dirección –inter absentes-. Un sistema de competitividad disgrega y pervierte el componente humano, rivalizando y tensionando los vínculos de los trabajadores. Aquí nos enfrentamos con el problema de diseñar un sistema de retribución variable que sea realmente incentivador de la persona en su capacidad, formación y sobre todo promoción en el trabajo. Es la dificultad de configurar el trabajo con el eje central del mismo que es el trabajador, y no la producción.

### **III. PARTE: DELIMITACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE.**

1. Corremos mucho en el calendario y nos situamos en el derecho laboral del siglo XXI. Cada ciclo temporal tiene sus problemas y realidades y las normas jurídicas son las que procuran conformarlos.

Nos colocamos frente a la sentencia del TS de 22 de octubre de 2020, recurso de unificación de doctrina nº 285/2018, y el análisis de una retribución variable donde el máximo tribunal ha validado la exclusión del pago de la misma por no estar el trabajador de alta a 31 de diciembre. El pago por incentivos es una vía de pagar el trabajo mediante un complemento, que responde a una doble finalidad, ya referida: el incremento de la producción empresarial y el incentivo del trabajador en el desarrollo de su trabajo.

Tradicionalmente se configuraba este abono variable al que nos referimos dentro de los complementos salariales por cantidad o calidad del trabajo (art. 5º, C del hoy derogado Decreto 2380/1973). Su naturaleza es de salario en la terminología general que utiliza el art. 26, 1 del Estatuto de los Trabajadores y particularmente de un complemento del salario conforme al nº 3 del mismo precepto.

Como salario que es la prima se impregna de todas y cada una de las reglas del derecho laboral sobre él, y su interpretación en orden a la creación, modificación, extinción y pago deberá ser dentro y con los mecanismos diseñados por el derecho laboral.

2. El pago por incentivos era históricamente una forma de retribución para estamentos altos de trabajadores, los que abultaban sus salarios con primas que incrementaban sus salarios de manera considerable. Hoy en día muchas modalidades contractuales de servicios incluyen esta vía retributiva en una generalización de la transformación del salario fijo por el variable. Esta importación del mundo anglosajón requiere de una configuración que se acomode a nuestras normas laborales. Es constante en los embates al derecho laboral el airear el estandarte de que los salarios deben estar en función de la producción del trabajador y no en la consolidación de unas retribuciones fijas, olvidando que nuestro sistema de relaciones laborales se apoya en el salario consolidado y no en el variable.

Esta importación de un sistema ajeno de retribución y configurado para un estamento laboral diferente al común de los trabajadores, obliga a que a la hora de acercarnos a la aplicación generaliza de la práctica del bonus tengamos presente que la prima por producción se integra dentro del tracto sucesivo del contrato de trabajo, el que se realiza día a día, y también día a día se va haciendo normalmente el cumplimiento de los objetivos y la producción; es el reflejo de una parte del trabajo que aporta el trabajador a la empresa. No es idóneo el introducir este sistema salarial del bonus al margen del todo en que se integra –el todo es más importante que sus partes-; y el todo aquí es el conjunto de la normativa laboral.

No hay en nuestro modelo salarial una concepción anglosajona y otra latina, sino una forma retributiva en la que se insertan diferentes manifestaciones. Pretender dotar a una particular expresión del salario de las características que configuran otros sistemas laborales, es mutilar el mismo sistema de relaciones laborales que coordina y estructura el mundo del trabajo y la empresa.

3. El TS en reiteradas resoluciones ha abordado esta retribución que examinamos y ha adoptado diferentes criterios que pasamos a resumir:

- El bonus debe fijarse con claridad por el empresario (STS 9-7-2013, rc 1219/2012).
- La retribución variable es salario y se incluye entre las percepciones a computar en el despido (STS 15-2-2006, rc 4568/2004; 24-10-2006, rc 1524/2005).
- El incentivo debe fijarse previamente a su devengo, no es posible determinarlo en una fase posterior (STS 14-11-2007, rc 616/2007). Su fijación es proporcional al tiempo trabajado (STS 14-6-2018, rc 414/2017).
- La empresa no puede dejar la fijación del bonus a su arbitrio (STS 15-12-2011, rc 1203/2011).
- Los términos del contrato prevalecen sobre circulares internas de la empresa en la configuración del bonus; estas normas internas deben ser conocidas y aceptadas por el trabajador para que le sean aplicables (STS 8-10-2008, rc 582/2008).
- El bonus se devenga proporcionalmente al tiempo trabajado, por eso se denomina retribución variable (STS 5-5-2009, rc 1702/2008).

- El devengo del incentivo puede excluir a parte de los trabajadores si existe justificación para ello (STS 8-10-2009, rc 13/2009).
- En el incentivo colectivo participan todos los trabajadores que han contribuido a su obtención aunque en parte del tiempo del devengo hayan estado en incapacidad temporal, en cuanto que mientras trabajaron fueron partícipes de su alcance (STS 5-10-2010, rc 243/2009; 10-11-2010, rc 222/2009; 7-12-2011, rc 219/2011; 6-11-2012, 3940/2011).
- En los supuestos de sucesión empresarial la empresa entrante queda obligada a mantener la retribución variable (STS 1-7-2014, rc 101/2013).
- En la fijación del incentivo pueden incluirse valoraciones individuales del trabajador, no solo parámetros objetivos (STS 2-10-2019, rc 206/2018).
- El bonus no retribuye la permanencia en la empresa sino la actividad (STS 23-11-2006, rc 2519/2005).
- El derecho al devengo del bonus se integra dentro del principio de “a igual trabajo igual salario” (STS 11-11-2010, rc 239/2009).
- La carga probatoria del importe y las fórmulas de cálculo de la productividad es de la empresa (STS 11-12-2020, rc 1482/2018).
- No es admisible la cláusula que obliga a estar de alta en la empresa al trabajador al tiempo en que se devenga el complemento. (STS 11-2-2020, rc 3624/2017).

4. Incentivos individuales y grupales. Es frecuente que las primas se establezcan a favor del trabajador para la consecución de unos objetivos concretos, mientras que en otras ocasiones el objetivo es comunitario, de una oficina o sucursal o de un grupo de trabajadores. En estos casos de prima colectiva la retribución se distribuye en función de la participación y responsabilidad de cada partícipe o es una cantidad global a repartir por igual o en proporción entre los partícipes. La importancia de la forma en que se haya fijado el objetivo y su distribución va a determinar el que cada integrante del grupo participe de manera diversa en su consecución y beneficio. En general, podemos decir que en estos casos grupales existe una anonimación del trabajador que es un simple integrante del colectivo que contribuye parcialmente a obtener el objetivo empresarial.

En el incentivo subjetivo concurre una personalización que implica una individualización tanto de la actividad como de la productividad. En este caso es más fácil la concreción de la obtención del objetivo fragmentariamente, siempre que el objetivo se haya pactado con líneas claras y objetivas que permitan la identificación del logro conseguido. En el caso de la comisión al consistir su devengo en la realización de operaciones concretas no ofrece duda su determinación, que supone una individualización e implica un aislamiento del trabajador respecto a las tendencias de comunidad por las que se inclina la actual organización del trabajo.

5. Claridad de la retribución variable. En el salario no existe opacidad, el trabajador debe conocer los cómo, cuánto y cuándo de la retribución. El salario variable tiene cierta tendencia a ser una materia desconocida e imprevisible. Las magnitudes con las que se definen en su consecución, los porcentajes aplicables, las complejas fórmulas de obtención, las vinculaciones con las macro-cuentas empresariales son elementos que determinan que sea una materia que el trabajador difícilmente puede controlar de forma precisa. Se mezcla este velamiento del abono con la realidad de que en el bonus muchas veces se integra tanto la productividad del trabajador como la de la empresa, y en esta tanto a nivel de outputs como de beneficios. En cualquier caso, la indefinición, las nebulosas, las incógnitas sobre el incentivo se resuelven desde la perspectiva de que las mismas nunca perjudican al trabajador. Es carga de la empresa el probar la cuantía de su devengo, no del trabajador que ha logrado el objetivo.

6. La productividad supone una parte del salario, el trabajador debe conocer con antelación las líneas de su devengo. No olvidemos que es un complemento variable que el trabajador puede rechazar y limitarse en su actividad al trabajo que se retribuye con el salario fijo y el de reserva.

La productividad no puede servir de base para exigir al trabajador otro comportamiento o actividad laboral fuera de lo convenido en el núcleo de su trabajo.

Si el trabajador no se muestra conforme con el salario variable puede renunciar al mismo, o exigir la total claridad en su fijación. No es posible que el bonus sea impreciso, solo en lo conocido existe consentimiento libre y autónomo, base de todo negocio jurídico.

#### **IV. PARTE: AFINIDADES Y PRINCIPIOS.**

1. El salario variable no es ni tiene homogeneidad con el concepto de permanencia. El art. 21,4 ET señala que cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo, con una limitación de 2 años y si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Vincular el incentivo con un compromiso de permanecer cierto tiempo en la empresa es una perversión de la retribución variable. Si ya es discutible la posibilidad de limitar temporalmente la libertad de la libre elección de profesión, no cabe duda de que el establecer el abono de la productividad en función de un tiempo de permanencia en la empresa es una quiebra de los principios de libertad y promoción en el trabajo.

El bonus responde a una planificación empresarial de sus objetivos y productividad. Su establecimiento se relaciona con previsiones y arcos temporales de fijación de las finalidades que se procuran obtener. La evolución y desarrollo empresariales se obtienen en función de esa planificación que se correlaciona temporalmente con el trabajo que se va llevando a cabo. Las vicisitudes del mercado, los cambios sociales y las incidencias productivas influyen en el sistema de producción y en el mismo incentivo, despersonalizando la ejecución del objetivo, de manera que la medida de los resultados son la conjunción de esfuerzos anónimos dilatados en el tiempo. No es admisible prescindir de la valoración participativa de quien ha contribuido a alcanzar el objetivo, porque al final de la evaluación de los mismos no se encuentra ya en la empresa. Tal línea de razonamiento prescinde del input que es el trabajo.

Confundir dos conceptos tan diferenciados como el devengo del objetivo y la permanencia en la empresa es gravar al trabajador con cargas normalmente no pactadas y que solo redundan en su perjuicio, mezclando dos conceptos heterogéneos y de finalidad diferente.

2. El principio de “a igual trabajo igual salario” es la expresión de una de las realidades que más deteriora el ámbito de las relaciones personales en el trabajo, y crea una fuente de descontentos y desmotivaciones entre los trabajadores, por causa de la comparación que estos realizan de la valoración de su trabajo respecto a la de sus compañeros.

El principio que hemos enunciado se basa en el criterio de justicia que sostiene a la postre las relaciones jurídicas. La justicia distributiva (*ius suum cuique tribuendi*) está en la base de esta máxima. Este principio de igualdad salarial no es ajeno a las relaciones laborales. A él aluden la Declaración Universal de Derechos del Hombre de 10-12-1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19-12-1966, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 1957. En nuestra Constitución tiene amparo en el art. 14 CE y la doctrina que lo ha desarrollado.

Prescindir de este principio en el estudio de la retribución variable supone agravar las diferencias en el devengo salarial. El que en la obtención del objetivo del incentivo ha contribuido temporalmente debe percibir el importe del bonus. Este se adquiere diacrónicamente pero por el continuum que es la actividad productiva, el principio de continuidad (*natura non facit saltus*) implica que el intervalo tiene su importancia, es un nodo de la cadena constructiva del objetivo, generalmente necesario e imprescindible.

La denominada teoría de la equidad de Adams sostiene que la motivación de un empleado depende del equilibrio entre aquello con lo que el trabajador contribuye a la empresa y lo que esta le aporta a él. Se relaciona directamente esta teoría con la percepción por el trabajador de

un trato equitativo en la empresa. Una de sus bases es la de que el trabajador conozca que su trabajo es valorado en igualdad que el de sus compañeros.

3. Cuando el trabajador es privado de su salario variable por causa de no estar de alta en la empresa al tiempo que finaliza el periodo para la obtención del beneficio, la pregunta es: ¿Quién adquiere el trabajo y la parte del objetivo que se ha logrado en el tiempo que se ha estado realizando la actividad en la empresa? Si el trabajo del trabajador preterido revierte en el resto del equipo estos se benefician de un trabajo que no han hecho; si se retribuye con el incentivo al que ha sustituido al trabajador es este el que se enriquece sin causa; igual ocurre si lo trabajado lo adquiere la empresa (accesio crediti principalis) sin abonar nada por ello.

Para el derecho las situaciones que hemos descrito producen lo que se denomina el enriquecimiento sin causa o injusto, que prohíbe que una persona se enriquezca injustamente en perjuicio de otra; para que haya una atribución o desplazamiento patrimonial debe existir alguna razón que el ordenamiento jurídico considere válida y suficiente. No es causa de la atribución patrimonial un pacto que permita privar a quien ha contribuido con su trabajo a obtener el beneficio el ser excluido del beneficio que reporta. Hay una quiebra de la reciprocidad contractual con ese pacto, se produce pero nada se retribuye por ello.

Es un argumento sin salida, tautológico, el decir: es válido exigir al trabajador encontrarse de alta al final del ejercicio para obtener el incentivo, porque existiendo un acuerdo que así lo fija, ya existe título jurídico para su aplicación, y por ello no existe enriquecimiento injusto. En definitiva, con este discurso se está argumentando: no hay enriquecimiento injusto cuando el ordenamiento considera suficiente un negocio que legitime la adquisición, y como aquí hay un acuerdo ya tenemos un negocio que excluye el enriquecimiento.

Con este planteamiento se incurre en un defecto argumentativo. Lo realmente importante es determinar no si existe un negocio, sino si el mismo es válido y suficiente para producir efectos, o bien es contrario al derecho laboral, y por tanto no puede legitimar la privación del beneficio al trabajador. La premisa inicial consiste en valorar la licitud del pacto, no solo su existencia. El enriquecimiento injusto aprecia la existencia de una causa traslativa insuficiente, y repara la atribución patrimonial injustificada.

En materia laboral la configuración del contrato de trabajo parte de considerar siempre la asimetría entre trabajador y empresario. El enriquecimiento injusto se muestra como un correctivo al desequilibrio contractual entre los sujetos del contrato de trabajo que potencialmente son distintos.

Esta figura en la que ahora nos detenemos, el enriquecimiento injusto, existe para el derecho – el art. 10.9 CC la recoge- y su examen en el contrato de trabajo pasa por la realidad del mismo: sujetos contractuales en posiciones diferentes.

4. El derecho no deja al margen a la persona. El derecho laboral nace por ella.

La teoría de WROOM propone que los individuos deciden actuar de determinada manera basados en su expectativa por el resultado final.

La teoría de la expectativa explica el proceso de comportamiento del por qué los individuos son motivados a elegir una conducta sobre otra. Refiere también cómo los individuos toman decisiones para alcanzar un resultado que perciben más valioso.

La elección del sujeto de sus decisiones laborales se efectúa por diversas causas. Todas, en tanto que internas de la persona, son ajenas al derecho, el que solo contempla las acciones - ad extra-. El derecho presume la licitud del comportamiento humano, y protege al hombre tanto en su autonomía volitiva como en las expectativas que en ella se pueden generar; y entre ellas las previstas por el trabajador al integrarse en el mercado de trabajo y en una concreta empresa.

La obtención de los objetivos empresariales requiere normalmente para su consecución un esfuerzo extra del trabajador. Este trabajo de “más” implica no sólo una decisión personal sino la integración de la persona en una sociedad grupal de trabajo, una solidaridad –orgánica- con el cercano colectivo laboral. El fin de un trabajo por el abandono de la empresa a medio

camino de la consecución del objetivo supone el decaimiento de la expectativa de la consecución de la prima subjetiva o colectiva; pero también una elección por el abandono de la empresa y el trabajo en esta, cuyas causas están al margen de la valoración del derecho. Bien por circunstancias personales, como la existencia de relaciones conflictivas en el puesto; o por causas exógenas al trabajador, como el despido o la contingencia de edad; o por otras profesionales, como la progresión en el trabajo mediante la aceptación de otro empleo; por diferentes coyunturas es posible que se haya producido el abandono del puesto en la empresa. Las expectativas son una causa legítima del comportamiento laboral, y si fueron las motivadoras de la integración del trabajador en el círculo empresarial, tampoco se deben descartar como prerrogativa de su abandono. Y, este abandono es un derecho legítimo propio de las culturas modernas, su penalización, salvo pacto directo sobre la permanencia, perpetua concepciones de dependencia, erradicadas ex art.1583 CC.

En el trabajo todo se articula jurídicamente desde la perspectiva de la reciprocidad, de la satisfacción de la prestación. No existe una reciprocidad unidimensional marcusiana.

#### **V. PARTE: Consideraciones críticas de la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2020, recurso de unificación de doctrina nº 285/2018.**

A. Cuestiones previas:

1. Las diversas facetas que hemos resaltado en los ordinales anteriores han tenido la finalidad de remarcar que en la interpretación del contrato de trabajo y las obligaciones que de él emanan participan junto a las reglas del derecho otros elementos diversos que se combinan para dotar a la labor hermenéutica de una riqueza superior a la que la regla jurídica presenta.
2. Recordaremos que el TS otorga validez a la cláusula que señala *“que será necesario estar en situación de alta en la Entidad a fecha 31 de diciembre del ejercicio valorado para que opere el sistema, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los supuestos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente, que cobrarán de manera proporcional en función de los días de alta...”*. Y, en base a ella, desestima que el trabajador tenga derecho a percibir el bonus, porque abandonó voluntariamente la empresa antes del 31 de diciembre.

Contamos con ciertos datos que la lectura de la sentencia que examinamos no narra al ceñirse solo a la cláusula transcrita. Hemos accedido a la totalidad del pacto que se analiza por el TS, y del mismo vamos a destacar estos aspectos:

- Se trata de un sistema de retribución variable que relaciona distintos elementos para el devengo del bonus. Refiere el acuerdo la valoración de las siguientes variables: 1ª. Los resultados globales de la entidad; la medición de estos tiene carácter anual y está relacionada con la planificación del año; su porcentaje de cumplimiento se calcula mediante la comparación de la consecución real obtenida respecto del objetivo fijado; 2ª. Los objetivos individuales o de equipo, que se orientan a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de forma inmediata; se calcula por la suma ponderada de los cumplimientos alcanzados en cada objetivo y por sus respectivas ponderaciones; y, 3ª. La valoración individual, orientada a considerar el desempeño personal del trabajador a través de la medición del grado de orientación a los resultados, al cliente y de la mejora continua.
- El devengo del bonus depende de que se hayan alcanzado determinados porcentajes en cada una de las valoraciones de resultados ya indicadas, tanto de equipo como individuales.
- En la ponderación del resultado final la participación en cada variable es diferente en relación al puesto que se ocupe por el trabajador en el equipo (director de oficina, coordinador,...). La retribución a percibir también cambia según sea la función que se desempeña en la empresa.
- Se ha previsto una retribución proporcional por cambios en el puesto o sucursal, como son los casos de promoción, o por nuevas incorporaciones.



Podemos observar que la configuración de este bonus tiene una clara relación con el que hemos diseñado como objetivo o productividad colectiva o grupal. No depende la obtención del objetivo del esfuerzo aislado del trabajador sino del equipo en que se integra.

3. El TS había examinado un caso muy similar al que es objeto de nuestro análisis. Se trata de la sentencia de 11 de febrero de 2020, rc. unif. 3624/2017. Se estudia en ella un supuesto de la misma empresa, y de un trabajador que reclama también la retribución variable. Aquí el demandante había sido despedido de manera disciplinaria y en vía judicial se declaró procedente el despido. El TS estima que el trabajador tiene derecho a la retribución variable y transcribiendo la sentencia del mismo TS de 2 de diciembre de 2015, rc. unif. 326/2014, que declaró la nulidad de una cláusula del convenio de otra empresa que respecto al complemento por objetivos precisaba que "será condición inexcusable estar de alta en la empresa en la fecha de su pago", resalta que el complemento se ha ido devengando durante todo el año, y fijar una condición de permanencia al tiempo en que se devenga finalmente el complemento es abusivo, porque el salario es un derecho del trabajador cuyo abono no puede quedar sujeto a condición alguna.

Termina por decir esta sentencia: "...el Acuerdo de 18 de julio de 2012 entre la empresa BANKIA SA y los representantes de los trabajadores establece que, además de cumplir los requisitos exigidos en el Acuerdo aplicable, la retribución variable solo se devengará si el trabajador está dado de alta a 31 de diciembre, condición claramente abusiva porque deja el cumplimiento de la obligación al arbitrio de una de las partes, ya que si la empresa despide al trabajador antes de esta fecha, aunque hubiera cumplido el resto de requisitos, no se le abonaría la retribución variable. Además el trabajo ya ha sido realizado y los objetivos cumplidos y la empresa no lo retribuye..."

4. Refrescaremos brevemente los argumentos que expone la sentencia del TS de 22 de octubre de 2020 que comentamos para apartarse de sus criterios previos y del mismo precedente que hemos reseñado de 11 de febrero de 2020, rc. unif. 3624/2017; son estos:

- No es aplicable el art. 1256 CC.
- La voluntad expresada por el trabajador de no permanecer en la empresa con el abandono de su puesto determina su exclusión del complemento.
- Cuando no se está en la empresa a 31 de diciembre por voluntad ajena al trabajador existe el derecho a percibir el complemento.
- La exclusión del complemento deriva de la interpretación de la cláusula pactada, y en concreto de los términos en que la misma se expresa.
- No concurre un enriquecimiento injusto porque la exclusión del abono deriva de un pacto que legitima la situación.

5. Es necesario el indicar que la doctrina que mantenía el TS sobre la retribución variable era uniforme en rechazar la validez del pacto que exigía la permanencia del trabajador en la empresa al final del ejercicio en que se computaba el devengo de esta retribución.

Las reglas interpretativas de su doctrina partían de que el salario se devenga día a día, y que el derecho del trabajador comprende en el abono del salario todos los conceptos por los que ha trabajado, y específicamente el que corresponde a su contribución a generar el objetivo alcanzado.

Nos encontramos ante un giro jurisprudencial que valida una cláusula que hasta ahora se había considerado abusiva.

B. Valoraciones:

1. Sobre la aplicación del art. 1256 CC. Este es el primer argumento que utiliza la sentencia del TS para denegar el plus. Ya hemos referido en otro lugar que no se alcanza a comprender la fundamentación que se emplea en la sentencia sobre este aspecto. Viene a decirse que este precepto excluye la posibilidad de amparar condiciones rigurosa/puramente potestativas, que son aquellas que dependen de la exclusiva voluntad de una parte. Estas condiciones están prohibidas por el art. 1115 CC. De aquí que el art. 1256 CC sería aplicable si solo se hubiese

dejado al arbitrio de la empresa el pago de la retribución variable por su exclusiva conveniencia, en cuanto que ello integraría una condición puramente potestativa – dependiente exclusivamente de la voluntad del deudor-. Como la cláusula que se aplica es un pacto y el que el trabajador se encuentre de alta en la empresa a 31 de diciembre depende de su voluntad, no es posible decir que es la empresa la que se ha atribuido unilateralmente la eficacia del pacto. Ergo: no se vulnera el art. 1256 CC.

Tampoco, nos dice el TS, se aplica este art. 1256 CC porque este requiere que haya un vicio en la voluntad que dependa de una de las partes, y, deducimos nosotros, -porque la sentencia no lo indica ni redundante en tal cuestión-, nada de ello consta.

El atractivo argumento del TS parte de una confusión. Aplica el art. 1256 CC en referencia a la cláusula elusiva del devengo de la retribución variable supeditado a permanecer en la empresa al final del año, pero al hacerlo así está prescindiendo de la obligación principal pactada. Esta es y tiene por objeto la retribución variable. Es sobre ella sobre la que debemos desplegar la prohibición de que la validez y cumplimiento de los contratos se dejen al arbitrio de uno de los contratantes. No son las circunstancias particulares y accesorias las evaluables sino el contenido de la obligación principal, y desde ella abordar su eficacia, cumplimiento y pago.

Este planteamiento, que es el sustancial, es el que se ha omitido en la resolución comentada. Igual ocurre al aplicar las normas de las obligaciones condicionales. La condición no está en la cláusula de mantenerse el trabajador a 31 de diciembre, sino que la condición principal es el que se alcancen los objetivos presupuestados. Solo habrá derecho a percibir el complemento retributivo variable si se logran los objetivos. Esta es la condición que se debe analizar, y dentro de ella postular si es admisible una limitación. La retribución variable como tal es una condición suspensiva, que hasta en tanto no se alcance el objetivo pende (*conditio pendent*). Lo que debe analizarse es si la condición suspensiva se ha realizado, y si así ha sido devengará sus efectos: el pago de la retribución variable. A partir de aquí habrá de determinarse el porcentaje en la contribución para su alcance, pero no su devengo en sí.

Y este es el elemento que vicia el razonamiento del TS. Parte de que la condición es el pacto que fija la necesidad de continuar en la empresa a 31 de diciembre, y no es tal este pacto. Este pacto lo que hace es anular la condición misma, y por ello es una previsión que deja al arbitrio de la parte el cumplimiento de la *conditio*.

Veamos, en nuestro supuesto, se ha cumplido la condición suspensiva y se ha alcanzado a fin de año el objetivo que se abona con la retribución variable. Limitar el alcance de los efectos de la condición, supeditándolos a una especie de “modo”, previsto para las liberalidades, introduce una ineficacia al despliegue y cumplimiento de la misma condición.

Pactos como el que examinamos son abusivos, ya lo ha declarado el TS como hemos visto, y lo son porque obligan a comportamientos que si no se cumplen anulan la propia eficacia del pacto principal, y el cumplimiento/advenimiento de la condición.

En conclusión: sí que era aplicable el art. 1256 CC y necesario declarar abusiva la cláusula que excluye el abono de la retribución variable a permanecer en la empresa el 31 de diciembre del ejercicio. No hacerlo desvía la atención del objeto principal, el abono del bonus, hacía un elemento accesorio al que se le va a dotar de una eficacia tal que logra anular el pacto principal, obviando que las obligaciones accesorias voluntarias se vinculan indefectiblemente con las que les otorgan su existencia (*accessorium sequitur principale*).

2. Sigue diciéndonos el TS que la exclusión del abono del complemento variable deriva de la interpretación de la cláusula pactada, y en concreto de los términos en que la misma se expresa. Efectivamente la cláusula que estudiamos dice lo que lo señala el TS. No hace falta una aplicación valorativa en derecho para llegar a esta conclusión. Si el derecho en su modalidad de interpretación se hubiese quedado en las vías interpretativas del historicista Savigny y en la primera veintena del siglo XXI siguiesen siendo válidas las reglas de interpretación que este autor recopiló, la función de los juristas a día de hoy sería muy poco creativa. Pero es que en el derecho laboral los esquemas civilistas no se aplican

automáticamente. Los principios que apoyan el derecho del trabajo presiden todos los pactos, las prácticas e interpretaciones del mundo del trabajo.

Antes de dotar de validez a una estipulación debemos preguntarnos si la misma se enfrenta con los principios nucleares e indisponibles del derecho laboral. Si el pacto contemplado introduce alguna agravación de la asimetría en el contrato de trabajo repensemos entonces su eficacia. En definitiva, interroguemos si con él se cumple la finalidad para la que surge el contrato y se mantienen la estructura y contraprestaciones equilibradas del mismo.

Si nos aproximamos desde esta perspectiva al pacto aplicado por el TS, vemos que principios como el de “a igual salario igual trabajo” o el del derecho al salario por el trabajo realizado son preteridos y omitidos en la regla de exclusión al devengo de la retribución variable.

El trabajador con su actividad ha contribuido a incrementar la productividad empresarial. Con su esfuerzo ha superado las prestaciones que le eran exigibles por el contrato. Ha rebasado el umbral del objetivo diseñado en la empresa. Sin embargo, se le excluye de la participación en el beneficio. Sería posible esta exclusión por una sola causa: porque no se ha alcanzado el objetivo.

La configuración de la productividad grupal, y es colectivo el alcance del objetivo que examinamos, determina que el trabajador individual sea un partícipe en el equipo que obtiene el rendimiento retribuido. Privarle al trabajador de su propia productividad es una expropiación de su trabajo y de su derecho al salario. Ha participado durante un tiempo igual que lo han hecho sus compañeros en la actividad. La condición –alcanzar el objetivo- se ha cumplido con su contribución, y, en contrapartida, no va a percibir el pago de ello.

Ninguna norma colectiva puede implicar la renuncia de los derechos del trabajador.

Interpretar el pacto que abordamos prescindiendo de la dinámica del derecho social implementa un rasero valorativo ajeno a los postulados del mismo, retrotrayendo el contrato de trabajo a fórmulas contractuales ya superadas.

Y es desde la anterior configuración desde la que el análisis interpretativo del TS resulta insuficiente. La aparente literalidad aseverativa del pacto no nos parece tan clara.

La cláusula que se interpreta dice: “... será necesario estar en situación de alta en la Entidad a fecha 31 de diciembre del ejercicio valorado para que opere el sistema, por ser ésta la fecha de su devengo...”

Esta previsión introduce varias incorrecciones que son manifestación de las confusiones terminológicas de los negociadores, lógicas, por otra parte, en cuanto que no son definidores del derecho. Y las mismas nos conducen a separarnos de lo interpretado por el TS.

Empecemos por la que más nos afecta. La fecha del devengo de la retribución pactada no es el 31 de diciembre. Si el devengo es la generación del objetivo, este se realiza día a día aumentando las variables en que consiste su cómputo final; si significa el cálculo de estas que se criogenizan para ello a 31 de diciembre, el alta del trabajador a esa fecha es indiferente; y, si, por último, hace referencia el término “devengo” al abono de la retribución variable entonces, como ha resaltado el TS, no es posible confundir la fecha de pago con la adquisición del derecho al salario variable.

La fecha del devengo de la retribución pactada en los términos fijados en la cláusula no es el 31 de diciembre. Esta será la fecha del cálculo del cumplimiento de la condición pero no del devengo. El dies ad quem es el final del tramo temporal en que se valora todo el trabajo realizado en relación a las previsiones pactadas para el índice de la productividad, pero está se realiza diacrónicamente, no de forma puntual. El derecho al salario se ha gestado gradualmente antes del cálculo del cumplimiento del objetivo.

Decíamos que se incluyen más imprecisiones en el texto. Aludiremos a que siendo una retribución la diseñada en función de diferentes variables, entre ellas los resultados globales de la entidad –elemento mediato respecto al trabajador individual-, el hacer gravitar la consecución del objetivo y su pago respecto a una variable ajena al trabajador es imponer una referencia unilateral a un módulo que se vincula con el trabajo. El trabajador poco puede

repercutir con su actividad en la productividad y beneficios de una entidad como la afectada en este procedimiento. Se están solapando planos diversos a la hora de amoldar el bonus, y en esta mezcla se hace protagonista a quien no lo es: el trabajador. El sistema va a operar esté o no el trabajador en la empresa el 31 de diciembre, solo que a él se le va a denegar el abono si no está, siendo ajeno a la marcha evolutiva de parte del complemento, pero participe activo en otra parte del mismo. El juicio de racionalidad de la retribución variable se dispersa con esta variable ajena, y ello obliga a su configuración en relación a la aportación del trabajo del que reclama.

3. Enriquecimiento injusto. El TS rechaza que concurra este al aplicar la cláusula pactada. Los marcos en que se desenvuelve el derecho laboral propician el que se mezclen figuras e instituciones. Si propugnamos que en el derecho social se introducen una pluralidad de categorías que le dotan de su propia peculiaridad, y que se reflejan en sus propias instituciones básicas, ello no nos hace olvidar que estamos en una rama del derecho. Y como tal derecho es un medio racional de ordenación de las relaciones humanas. El derecho se basa en la reciprocidad –do ut des-, principio este que en el derecho del trabajo se modula por el desequilibrio entre empresario y trabajador; pero no por eso se deja de apreciar la reciprocidad jurídica en el contrato de trabajo.

Lo jurídico implica deberes y derechos. A diferencia del paternalismo que solo apareja concesiones discrecionales sin facultad para exigirlos, en el derecho hay verdaderos derechos, que reclaman eficacia y cumplimiento de los deberes correlativos a ellos. Por eso, la norma del enriquecimiento injusto es una norma de seguridad que el derecho social postula. Es principio básico en la ordenación jurídica la plasmación de la certidumbre, frente a la indefinición e inseguridad.

El TS ha excluido que se haya conculcado el principio del enriquecimiento injusto. Llega a esta conclusión con un argumento de perfiles lógicos difíciles de asumir. Dice: como hay un pacto que legitima que se exija al trabajador percibir la retribución variable si permanece a 31 de diciembre en la empresa, ya hay una justificación para no abonarla si no permanece, y al haberla no concurre un enriquecimiento injusto.

Podremos dudar de la virtualidad del pacto (cuestión que no se aborda en la sentencia), pero desde luego lo que no podemos es dudar de que el trabajo del demandante ha aprovechado a la empresa y esta lo ha recibido sin abonar contraprestación alguna.

Nuestro trabajador ha reclamado, cuando menos, por el tiempo que ha trabajado y ha contribuido a la superproducción empresarial participando para alcanzar el objetivo previsto. Es constatable el *lucrum emergens* del enriquecimiento injusto con la ganancia obtenida por la empresa y su falta de causa *lícita* para el incremento patrimonial. Se aprecian los requisitos propios del enriquecimiento sin causa –enriquecimiento, empobrecimiento correlativo, falta de causa e inexistencia de norma válida justificativa del traslado patrimonial-. El TS ha prescindido de los mismos con una argumentación circular, meramente tautológica, excluyendo directamente la aplicación de esta institución que contemplamos con la justificación de la existencia de un pacto, sin preguntarse si este produce esa transmisión patrimonial injustificada que es el enriquecimiento sin causa.

Realizar en una relación contractual una prestación sin contraprestación alguna, en un contrato recíproco de tracto sucesivo como es el contrato de trabajo, es una liberalidad ajena al contenido del contrato que nos introduce en relaciones que ya no son de trabajo sino ajenas al contrato suscrito y pactado entre las partes. El TS nos está refiriendo un elemento perturbador de la relación laboral, admitiendo el trabajo sin retribución, figura extramuros del actual vínculo laboral.

In fine, se introduce por el TS una consideración algo preocupante al decir que el trabajador ya percibió el salario pactado. Tal expresión en el caso que examinamos se aleja del elemento tuitivo que caracteriza el derecho laboral, prescindiendo de la razón de su existencia.

4. Voluntariedad del trabajador de no permanecer en la empresa que determina la exclusión del complemento. Este discurso argumentativo que considera el TS imputa a la voluntad del trabajador que ha sido él mismo el que se ha excluido del pago del complemento. Si hubiese permanecido en la empresa, se viene a decir, no hubiese sufrido ningún perjuicio.

No le falta razón al TS con su argumento, y prueba de ello es que el demandante no ha percibido el bonus. Pero ello ¿es un argumento valorable en derecho laboral? La respuesta es no. El TS ha sido un fedatario de lo ocurrido, sin abordar la validez del impago al trabajador. El mismo TS salva de la aplicación de la cláusula en el supuesto del despido, -además de los que el mismo pacto ha incluido (jubilación...)-. Indica que en este caso no hay una voluntad de abandonar la empresa por parte del trabajador sino que ha sido la propia empresa la que ha separado del ámbito empresarial al mismo; al contrario de lo que ocurre con el que examina ahora, en el cual sí ha sido el trabajador el que ha dejado por voluntad propia la empresa, siendo el responsable de ello.

Cuestionamos esta argumentación del TS desde dos líneas. Una, desde el principio de que nadie puede ser obligado a permanecer en la empresa, pudiendo ser muchas y siempre lícitas las causas de que el trabajador abandone la empresa. Y, la otra, porque no es confundible el pacto de permanencia en la empresa con el del devengo de la retribución variable.

Partimos de que la libertad de continuar en la empresa es un derecho del trabajador que ni directa ni indirectamente se puede limitar; cualquier posible elemento de cercenamiento de este derecho es de interpretación restringida.

Pero, si prescindiésemos de nuestra premisa y nos introdujésemos en el campo de las especulaciones veríamos que la realidad nos demuestra que generalmente el trabajador permanece en la empresa, salvo que causas extraordinarias le obliguen a abandonar su puesto. Desde luego si las motivaciones para dejar la empresa son de índole promocional (mejor trabajo, condiciones geográficas favorables a la cercanía familiar, por cuidado de personas, salarios más altos por reducción de costes, ...en fin tantas), las mismas quedan plenamente incorporadas al contrato de trabajo, que está impregnado de estos derechos y entornos propios de la persona y que siempre repercuten en el ámbito del trabajo; son estos elementos subyacentes al contrato de trabajo y ni se olvidan ni pervierten en la visión jurídica. Si el derecho laboral admite limitaciones para desarrollar un derecho como es la promoción en el trabajo -art. 35 CE- o el desarrollo de la persona es que no es tal derecho laboral, sino otro que prescinde del componente particular de este, que es su carácter social, que examina y acoge la realidad del trabajador limitando la reducción de sus derechos.

Puede haber otras circunstancias que alteren el estatismo en el trabajo, como el clima relacional insostenible en la empresa, el que invita a separarse de ella; incluso la individualidad del sujeto puede motivar su aislamiento del entorno laboral.

No hace falta investigar las causas que han determinado el abandono del puesto por el trabajador, cualesquiera que sean son válidas para el derecho laboral, y normalmente no responden a una indolencia del trabajador. En todo caso, penalizar el abandono del puesto de trabajo no le corresponde al TS o a un pacto en la empresa, ni tampoco es factible deducir de él una privación del salario conseguido, pues en la pugna de derechos el derecho al trabajo y el salario siempre van a ser prioritarios.

Nuestra segunda línea es más positivista. Donde no hay retribución del pacto de permanencia no hay un deber de mantener una continuidad en la empresa. La permanencia se regula en el art. 21.4 ET, con unos perfiles propios que parten de que esta es la contraprestación a la que está obligado el trabajador por una concreta formación que ha recibido. No tiene nada que ver el pacto de continuidad, de duración limitada, con la cláusula que examinamos. Confundirla introduce una importante distorsión que avala interpretaciones exclusivistas de los principios propios del derecho laboral.



La permanencia se observa como una excepción a la regla general de libertad del trabajador. Su interpretación el mismo ET la delimita dentro del pacto expreso y con unos límites concretos. Fuera de ellos no hay fidelidad.

La voluntad en el mundo laboral y en el contrato de trabajo en particular es muy limitada. Utilizarla como elemento definidor de las contraprestaciones en el trabajo introduce subjetivismos propios del consentimiento civil.

5. Lo que falta en la sentencia que analizamos.

Hasta ahora hemos pretendido rebatir la fundamentación argumentativa de la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2020, recurso de unificación de doctrina nº 285/2018. Nos toca ahora decir lo que realmente ha encubierto y omitido.

La sentencia no aborda el verdadero problema que se le planteaba, y soluciona una cuestión que no es la relevante. El núcleo de todo el dilema es: ¿la cláusula pactada que priva al trabajador de la retribución variable por no permanecer en la empresa al final del año es aceptable para el derecho laboral?

El TS ha resuelto si al trabajador se le aplica la cláusula, y de aquí ha deducido si le corresponde la retribución variable. Concluye negativamente porque no permanecía a 31 de diciembre en la empresa.

Sutilmente el alto tribunal nos ha llevado a un debate individualizado respecto a la situación del trabajador, su voluntad y consentimiento, y partiendo de la validez de la estipulación ha desarrollado el análisis particular del reclamante. Con este proceder ha superpuesto dos planos: el de la validez de la cláusula que obliga al trabajador a permanecer el 31 de diciembre en la empresa para percibir el bonus, con el de la realidad de que ha abandonado voluntariamente la empresa antes de esta fecha. Partiendo de este abandono real aplica la exclusión, transformando el debate de fondo, la validez de la cláusula, en la situación concreta del demandante. La aplicación que se propone por el TS del art. 1256 CC, del enriquecimiento sin causa, del vicio del consentimiento, de la interpretación de los pactos se conduce desde la concreta situación del trabajador, obviando el análisis previo de la validez de la cláusula que se aplica.

Se postula por el TS que el trabajador ha aceptado la cláusula y por ello debe aceptar sus consecuencias. Esta argumentación conduce lógicamente al TS a un análisis meramente civilista del tema. Se centra en el examen del consentimiento del trabajador y de los vicios del mismo, para concluir con la responsabilidad individual de sus actos. Se obvian la validez de los pactos colectivos, las realidades del contrato de trabajo, el derecho al salario o la libertad de profesión. En parte, este proceder del TS es coherente con una dinámica civil de la interpretación de los contratos, pero es ajeno a la aplicación del derecho del trabajo a una materia laboral. Desvía el objetivo del derecho del trabajo y carece de una óptica laboral. Legítimas conductas desproporcionadas frente al trabajador partiendo de consentimientos libres y autónomos que no se producen nítidamente en el contrato de trabajo.

Ya lo había dicho el TS, este tipo de cláusulas son abusivas. Si este es el postulado inicial del que debía partirse, articular la realidad del caso para abordar el consentimiento subjetivo del trabajador y con ello avalar la legalidad de lo abusivo, es reducir el contrato de trabajo a un simple negocio jurídico, y aquel es mucho más. Las instituciones del derecho laboral han procurado erradicar esa máxima de que el contrato civil compromete, y el laboral somete.

El tema debía partir y finalizar con una consideración sobre la validez de la cláusula de permanencia a 31 de diciembre, no de la aplicación de la misma al trabajador, pues con esta última cuestión se omite la esencia del debate laboral y jurídico, que es la operatividad de la previsión pactada en orden al devengo de la retribución variable del trabajador.

Si se hubiese continuado centrando la litis en el punto sustancial, como hasta ahora lo venía realizando el alto tribunal, entonces el hilo conductor y argumentativo de los precedentes del mismo TS hubiesen conducido a la consecuencia de que de una cláusula ilícita no nace nada (*nullum nihil est*). Y, si el deseo del TS hubiese sido el cambio del criterio, la fundamentación

exigible hubiese requerido un estudio de la validez de la cláusula, no presuponerla para dotarle de los efectos directos en la situación del trabajador.

6. Proponemos que la doctrina indicada por el TS no se ajusta ni a sus precedentes ni a las reglas que rigen en el contrato de trabajo. La cláusula a la que hemos prestado nuestra atención no produce el efecto de enervar el derecho al salario que se ha generado por el trabajador durante el tiempo en que ha contribuido a alcanzar el objetivo previsto. El derecho al salario, el enriquecimiento injusto y la prohibición de dejar a una parte la validez del contrato se han quebrantado en la nueva interpretación que nos oferta el TS. A nuestro entender la solución alcanzada por el TS no es la ajustada a los criterios del derecho del trabajo.

7. Nuestro objetivo primordial ha consistido en aprovechar la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2020, recurso de unificación de doctrina nº 285/2018, para acercarnos al mundo del derecho laboral y remarcar sus peculiaridades.

A lo largo de nuestra exposición hemos ido introduciendo valoraciones, aportaciones y criterios que pudiera pensarse que quedan en el extrarradio del mundo del derecho social. Nuestra intención ha sido la contraria. Hemos procurado dotar de la dimensión que merece esta rica realidad que es el derecho del trabajo.

Detrás de todo trabajador existe un sujeto que el derecho laboral no ha querido dejar al margen. La madurez del derecho del trabajo consiste en su propia autosuficiencia. El derecho del trabajo regula las instituciones propias del mundo laboral. Los principios que subyacen en el ordenamiento social conducen a la protección del trabajador, y hay reglas generales y deducibles de otras ramas del derecho que sí tienen cabida en el derecho del trabajo, pero siempre se interpretan con la finalidad de este: proteger al trabajador.

Los principios y normas recogidos por la teoría general del derecho son asumibles en su integridad por el derecho del trabajo, pero reciben un nuevo tratamiento desde el prisma laboral. Este los vincula a una realidad que es la asimetría de los sujetos del contrato de trabajo.

## VI. EPILOGO.

1. El primer día de natación nos tomaba el profesor el tiempo que invertíamos en nadar 50 metros libres. La nota de gimnasia dependía de que al final del curso hubiésemos mejorado ese tiempo. La mayoría optábamos por nadar muy aparatosamente, pero despacio, con el fin de tener mucho margen para mejorar durante el curso. Siempre había alguno que se lanzaba a lo máximo en este primer día.

En general la nota de la clase era muy alta, bajábamos en el último día de la natación varios segundos el tiempo inicial, salvo este compañero belicoso que aprobaba justo. Nuestro bonus era claro. Individualmente subíamos la nota; colectivamente éramos un ejemplo de dedicación y aprovechamiento, incluso nuestro compañero rezagado participaba de esta aura benéfica.

2. Llega el momento de que ofertemos una alternativa a nuestro nadador/demandante que abandonó la competición anual a medio curso ¿por qué cambio de residencia familiar, por qué era objeto de acoso, por...?

Hemos procurado explicar que la cláusula aplicada por el TS es abusiva, por lo que carece de efectos. Pero podríamos cuestionar qué objetivo se le debe de satisfacer al trabajador, ¿todo o la parte proporcional al tiempo en que ha estado en la empresa durante el año?

El TS hasta la sentencia que ahora comentamos se inclinaba por estimar el abono del bonus proporcionalmente al tiempo trabajado. A la hora de replantearnos el tema podemos destacar:

- Debe haberse cumplido al final del año el objetivo para poder reclamar el bonus.
- Lo idóneo es abonar al trabajador el importe en la cuantía en que ha contribuido a alcanzar el objetivo de productividad con el trabajo propio. Para ello se requerirá el que la empresa

aporte el cálculo de la contribución del trabajador en la consecución del objetivo al tiempo en que abandona el trabajo.

- La carga de acreditar en qué porcentaje a la fecha del cese del trabajador se ha cumplido el objetivo previsto corresponde a la empresa –ex art. 217, 7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil-.
- El criterio de la proporcionalidad según el tiempo trabajado respecto al de la previsión del cumplimiento de los objetivos resulta una regla de aplicación subsidiaria, admisible con carácter principal si existiese un pacto expreso con tal contenido. Si consideramos que el bonus está en función de variables diversas, algunas ajenas al mismo trabajador, como la marcha de la empresa, se puede interpretar alternativamente que: a) la carga de probar la participación concreta del trabajador en su contribución al objetivo corresponde a la empresa, si no la aporta el trabajador puede pedir la totalidad del incentivo si se ha alcanzado finalmente el previsto, en cuanto que al tiempo del cese es asumible que ya se hubiese obtenido la productividad presupuestada; o, b) la participación en la producción empresarial, ante la carencia de esa prueba, se mide en proporción al tramo temporal en que el trabajador ha permanecido en la empresa en el ejercicio en que se computa el bonus, con ello se relaciona la actividad y el resultado final, prescindiendo de factores externos.

***IR A INICIO***

# ENLACES

<a href="#"><u>LEGISLACIÓN</u></a>
<a href="#"><u>JURISPRUDENCIA</u></a>
<a href="#"><u>CONVENIOS COLECTIVOS</u></a>
<a href="#"><u>SEGURIDAD SOCIAL</u></a>
<a href="#"><u>INSTITUCIONES PÚBLICAS</u></a>
<a href="#"><u>SALUD LABORAL</u></a>
<a href="#"><u>SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES</u></a>
<a href="#"><u>PORTALES JURÍDICOS</u></a>
<a href="#"><u>REVISTAS JURÍDICAS</u></a>
<a href="#"><u>BLOGS IUSLABORALISTAS</u></a>
<a href="#"><u>CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES</u></a>
<a href="#"><u>RELACIONES LABORALES EN GENERAL</u></a>
<a href="#"><u>UTILIDADES</u></a>

## • LEGISLACIÓN

### ➤ PUBLICACIONES OFICIALES

- DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (DOUE): <http://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=es>
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE): [https://www.boe.es/diario\\_boe/](https://www.boe.es/diario_boe/)
- BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA (BOJA): <http://www.juntadeandalucia.es/boja>
- BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN (BOA): <http://www.boa.aragon.es/#/>
- BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (BOPA):  
<https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.048b5a85ccf2cf40a9be6aff10000f7/?vgnextoid=c0c756a575acd010VgnVCM100000bb030a0aRCRD&i18n.http.lang=es&calendarioPqBopa=true>
- BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS (BOIB): <http://www.caib.es/boib/>
- BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS (BOC): <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/>
- BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA (BOCAN): <https://boc.cantabria.es/boces/>
- DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA (DOCM):  
<http://docm.castillalamancha.es/portaldocm/sumario.do>
- BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (BOCYL): <http://bocyl.jcyl.es/>
- DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (DOGC):  
[http://dogc.gencat.cat/es/index.html?newLang=es\\_ES&language=es\\_ES](http://dogc.gencat.cat/es/index.html?newLang=es_ES&language=es_ES)
- DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA (DOE): <http://doe.gobex.es/>
- DIARIO OFICIAL DE GALICIA (DOG) : [http://www.xunta.gal/diario-oficial-galicia/portalPublicoHome.do?fecha=20170125&ruta=%2Fsrv%2Fwww%2Fdoga%2FPublicados%2F2017%2F20170125%2FIndice17\\_gl.html](http://www.xunta.gal/diario-oficial-galicia/portalPublicoHome.do?fecha=20170125&ruta=%2Fsrv%2Fwww%2Fdoga%2FPublicados%2F2017%2F20170125%2FIndice17_gl.html)
- BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA (BOR): <http://www.larioja.org/bor/es>
- BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID (BOCM);  
[http://www.bocm.es/bocm/Satellite?language=es&pagenome=Boletin/Page/BOCM\\_home](http://www.bocm.es/bocm/Satellite?language=es&pagenome=Boletin/Page/BOCM_home)
- BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA (BORM); <http://www.borm.es/borm/vista/principal/inicio.jsf>
- BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA (BON); [http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/)
- BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO (BOPV); <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/Ultimo.shtml>
- DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA (DOGV); <http://www.dogv.gva.es/portal/>

### ➤ BASES DE DATOS DE LEGISLACIÓN

- EURLEX (normativa de la UE): <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=es>
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (a partir de 1960): [https://www.boe.es/legislacion/legislacion\\_ava.php](https://www.boe.es/legislacion/legislacion_ava.php)
- GAZETA DE MADRID (hasta 1959): <https://www.boe.es/buscar/gazeta.php>
- NOTICIAS JURÍDICAS: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/](http://noticias.juridicas.com/base_datos/)
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES:  
<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/legislacion-social-estatal>

- LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS): [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm)
- LEGISLACIÓN EN MATERIA DE DESEMPLEO (SPEE): <https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=informacion/normativa.html>

## ● JURISPRUDENCIA

- CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA: <http://www.icj-cij.org/homepage/sp/>
- TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT: <http://www.ilo.org/tribunal/lang--en/index.htm>
- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>
- COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (CARTA SOCIAL EUROPEA): <http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter>
- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA: <http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=es>
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es>
- TRIBUNAL SUPREMO, AUDIENCIA NACIONAL Y TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA: <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

## ● CONVENIOS COLECTIVOS

- REGCON (Ministerio de Empleo y Seguridad Social): <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?autonomia=9000&consultaPublica=1>
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/)
- BUSCADOR DE CONVENIOS EN ANDALUCÍA: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/buscadorConvenios!visualizarVistaBuscadorConvenios.action?pulsado>
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN ASTURIAS: <https://www.asturias.es/portal/site/trabajastur/menuitem.26e478514b20d4a71615a2b9331081ca/?vgnextoid=f48bda01974ad110VgnVCM100000330118acRCD&i18n.http.lang=es>
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LES ILLES BALEARS: [http://www.caib.es/sites/M48/es/convenios\\_colectivos-953/](http://www.caib.es/sites/M48/es/convenios_colectivos-953/)
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CATALUNYA: [http://treball.gencat.cat/ca/consell\\_relacions\\_laborals/convenis\\_colectius/cercador\\_de\\_convenis/](http://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/cercador_de_convenis/)
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN EXTREMADURA: [http://www.frlex.es/modulos/mod\\_convenios/pub/busquespecializada.php?zona=consejo](http://www.frlex.es/modulos/mod_convenios/pub/busquespecializada.php?zona=consejo)
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN GALICIA: [http://cgri.xunta.es/g\\_necol.asp](http://cgri.xunta.es/g_necol.asp)
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID: [http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_InfPractica\\_FA&cid=1114194283904&idConsejeria=1109266187242&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266228548&language=es&pagename=CComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1132040489931&sm=1109266100977](http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1114194283904&idConsejeria=1109266187242&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266228548&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1132040489931&sm=1109266100977)
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA REGIÓN DE MURCIA: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=5623&IDTIPO=11&RASTRO=c150\\$M](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=5623&IDTIPO=11&RASTRO=c150$M)
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN NAVARRA: [http://www.navarra.es/home\\_es/Servicios/ficha/2904/Registro-de-Convenios-Colectivos](http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2904/Registro-de-Convenios-Colectivos)

## ● SEGURIDAD SOCIAL

- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: <https://www.issa.int/en>
- SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm)
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: <https://sede.sepe.gob.es/portalSede/flows/inicio>
- ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO: <http://www.amat.es/>
- IMSERSO: [http://www.imserso.es/imserso\\_01/index.htm](http://www.imserso.es/imserso_01/index.htm)
- CENTER FOR RESEARCH ON PENSIONS AND WELFARE POLICIES: <http://www.cerp.carloalberto.org/>

## ● INSTITUCIONES PÚBLICAS

### ➤ UNIÓN EUROPEA

- UNIÓN EUROPEA: [https://europa.eu/european-union/index\\_es](https://europa.eu/european-union/index_es)
- PARLAMENTO EUROPEO: <http://www.europarl.europa.eu/portal/es>
- COMISIÓN EUROPEA: [http://ec.europa.eu/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/index_es.htm)
- DEFENSOR DEL PUEBLO EUROPEO: <http://www.ombudsman.europa.eu/es/home.faces>



- CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (CEDEFOP): <http://www.cedefop.europa.eu/es>
- INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: <http://eige.europa.eu/>
- AUTORIDAD EUROPEA DE SEGUROS Y PENSIONES DE JUBILACIÓN: <https://eiopa.europa.eu/>
- AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA: <http://fra.europa.eu/es>

#### ➤ ESTADO ESPAÑOL

- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: <http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: <http://www.empleo.gob.es/itss/web/>
- FONDO DE GARANTÍA SALARIAL: <http://www.empleo.gob.es/fogasa/>
- PARLAMENTO: <http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso>
- SENADO: <http://www.senado.es/web/index.html>
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL: [http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder\\_Judicial](http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder_Judicial)
- CONSEJO DE ESTADO: <http://www.consejo-estado.es/>
- DEFENSOR DEL PUEBLO: <https://www.defensordelpueblo.es/>
- MINISTERIO DE JUSTICIA: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/inicio>
- MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA: <http://www.minhfp.gob.es/es-ES/Paginas/Home.aspx>
- AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS: <http://www.agpd.es/portalwebAGPD/index-ides-idphp.php>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES: [http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_incual.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html)
- INSTITUTO DE LA MUJER Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: <http://www.inmujer.gob.es/>

#### ● SALUD LABORAL

- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (OIT): <http://www.ilo.org/safework/lang--es/index.htm>
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: <https://osha.europa.eu/es>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: <http://www.insht.es/portal/site/Insht;VAPCOOKIE=Th5nYKNZfxy3n3gw0pWntwLYGpH0mk857BnPYLLxsg9NTnhJpXF!1950970197!1669659103>
- OBSERVATORIO DE CONDICIONES DE TRABAJO: <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio;VAPCOOKIE=rNTyYlrJ2NyVdvsh8ThTZkwv7fft1J7I2q1PlwpgRjv8WCQYLhbG!1669659103!1950970197>
- FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: <http://www.funprl.es/Aplicaciones/Portal/portal/Aspx/Home.aspx>
- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS-CCOO): <http://www.istas.net/web/portada.asp>
- EUROPEAN CHEMICALS AGENCY: <https://echa.europa.eu/home>

#### ● SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

- SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA): <http://fsima.es/>
- CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS: <http://cgri.xunta.es/>
- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DEL PAÍS VASCO/ LAN HARREMAN KONTSEILUA (PRECO): <http://web.cri-lhk.org/>
- FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES DE EXTREMADURA: <http://www.frlex.es/>
- FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA): [http://www.orecla.com/orecla.php?id\\_cliente=106](http://www.orecla.com/orecla.php?id_cliente=106)
- INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: <http://www.institutolaboralmadrid.org/>
- JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA: <http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/jurado-arbitral-laboral-de-castilla-la-mancha>
- OFICINA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE MURCIA (ORCL): <http://www.orcl.org/>
- SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA): <http://www.fundacionsama.com/>
- SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (SASEC): <http://www.sasec.es/>
- SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA): <https://www.serla.es/>
- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA): <https://www.iuntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio>
- TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB): <http://www.tamib.es/>
- TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA (TAL): <http://www.fundacional.org/>
- TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA (TLC): <http://www.tribulab.cat/>
- TRIBUNAL TRADE DE CATALUNYA: <http://www.tribulab.cat/>
- TRIBUNAL LABORAL DE LA RIOJA: <http://www.tlrioja.com/>
- TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA/NAFARROAKO LAN EPAITEGIA: <http://www.tlnavarra.es/>

## ● PORTALES JURÍDICOS

- ADAPT: <http://adapt.it/>
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL: <http://www.aedtss.com/>
- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO: <https://www.iali-aiit.org/es/index.htm>
- ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE ABOGADOS LABORALISTAS: <http://lguevara-derecholaboral.blogspot.com.es/>
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE LABORALISTAS: <http://www.asnala.com/>
- ASSOCIACIÓ CATALANA DE IUSLABORALISTES: <http://www.iuslabor.org/>
- CEF LABORAL-SOCIAL: <http://www.laboral-social.com/>
- CENTRE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITE SOCIALE (COMPTRASEC): <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/es>
- CENTRE FOR THE STUDY OF EUROPEAN LABOUR LAW "MASSIMO D'ANTONA": <http://csdle.lex.unict.it/>
- CIELO (Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional): <http://www.cielolaboral.com/>
- EL DERECHO: <http://www.elderecho.com/>
- EUROPEANRIGHTS: <http://www.europeanrights.eu/>
- ESPACIO ASESORÍA (Lefevre): <http://www.espacioasesoria.com/noticias-empleo>
- IUSPORT: <http://iusport.com/index.html>
- LABORIS: <http://laboris.uqam.ca/espanol.htm>
- LABOUR LAW RESEARCH NETWORK: <http://www.labourlawresearch.net/>
- LEGALTODAY: <http://www.legaltoday.com/>
- MUJERES POR DERECHO (Legaltoday): <https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/>
- NET21: <https://www.net21.org/>
- NOTICIAS JURÍDICAS: <http://noticias.juridicas.com/>
- PORTICO LEGAL: <https://porticolegal.expansion.com/>
- QUESTIONE GIUSTIZIA: <http://questionegiustizia.it/> (Magistratura Democrática)
- RED EUROLATINAMERICANA DE ANÁLISIS DEL TRABAJO Y DEL SINDICALISMO (RELATS): <http://www.relats.org/>
- SER MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO: <https://sermujerytrabajo.es/>
- TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO: <http://grupo.us.es/iwpr/>

## ● REVISTAS JURÍDICAS

- AEQUALITAS (Revista Jurídica sobre la Igualdad de Oportunidades y Hombres): [http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonesMujer/AreasTematicas/CentroDocumentacion/ci.01\\_03\\_Revista\\_aequalitas\\_detalleDepartamento](http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonesMujer/AreasTematicas/CentroDocumentacion/ci.01_03_Revista_aequalitas_detalleDepartamento)
- CUADERNOS DE RELACIONES LABORALES (Universidad Complutense): <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA>
- DROIT OUVRIER: <http://www.cgt.fr/-Droit-Ouvrier-.html>
- E-REVISTA INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN SOCIAL (Universidad de Sevilla): <http://institucional.us.es/revistapsocial/index.php/erips/index>
- EGUAGLIANZA & LIBERTÀ: <http://www.eguaglianzaeliberta.it/web/node/385>
- EL LABORALISTA (ASNALA): <http://www.elaboralista.com/>
- EUROPEAN JOURNAL OF LEGAL STUDIES: <http://www.ejls.eu/>
- FORO DE SEGURIDAD SOCIAL (Asociación Profesional del Cuerpo de Técnicos de la Seguridad Social): <http://www.atass.org/index.php/2014-11-27-11-37-02>
- INDret (UPF): <http://www.indret.com/es/>
- IUSLabor (UPF): <https://www.upf.edu/iuslabor/>
- LA MUTUA (Fraternidad Muprespa): <https://www.fraternidad.com/previene/es-ES/revista-mutua.html>
- LABOREM (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social): <http://www.spdtss.org.pe/revistas>
- LABOS REVISTA DE DERECHO DEL TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS>
- LAN HARREMANAK/ REVISTA DE RELACIONES LABORALES (UPV/EHU): [http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/index](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/index)
- LEX SOCIAL; REVISTA DE DERECHOS SOCIALES (Universidad Pablo de Olavide): [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/index](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/index)
- REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL LABORUM: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/index>
- REVISTA DE ESTUDIOS JURÍDICOS (Universidad de Jaén): <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rej>

- REVISTA DE JURISPRUDENCIAL LABORAL:  
[https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/anuario.php?id=L\\_2019\\_REVISTA\\_DE\\_JURISPRUDENCIA\\_LABORAL&fasc=1](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/anuario.php?id=L_2019_REVISTA_DE_JURISPRUDENCIA_LABORAL&fasc=1) (BOE)
- REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA (Dykinson); <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa/>
- REVISTA GALEGA DE DEREITO SOCIAL: <http://www.revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS>
- REVISTA INTERNACIONAL Y COMPARADA DE RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO:  
[http://adapt.it/EJCLS/index.php/rlde\\_adapt/index](http://adapt.it/EJCLS/index.php/rlde_adapt/index)
- REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA-LA MANCHA: <http://docm.jccm.es/portaldocm/revistaJuridica.do>
- REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO: <https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/>
- REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN: <http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/juridica/index>
- REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO SOCIAL:  
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social>
- REVISTA TRABAJO (OIT): <http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/lang-es/index.htm>
- REVISTA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DEL TRABAJO (Universidad de Valladolid):  
<http://www.ruct.uva.es/default.html>
- SINDICALISME ALS JUTJATS (Gabinet Jurídic d'UGT de Catalunya): <http://www.ugt.cat/tag/sindicalisme-als-jutjats/>
- TEMAS LABORALES (CARL):  
[https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/revistas-y-monografias?p\\_p\\_id=BuscadorMonografiasPortlet\\_WAR\\_carlportalportlets\\_INSTANCE\\_38Bd&p\\_p\\_lifecycle=1&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=3&BuscadorMonografiasPortlet\\_WAR\\_carlportalportlets\\_INSTANCE\\_38Bd\\_accion=frmBuscar](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/revistas-y-monografias?p_p_id=BuscadorMonografiasPortlet_WAR_carlportalportlets_INSTANCE_38Bd&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&BuscadorMonografiasPortlet_WAR_carlportalportlets_INSTANCE_38Bd_accion=frmBuscar)
- TRABAJO. REVISTA IBEROAMERICANA DE RELACIONES LABORALES (Universidad de Huelva):  
<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/index>
- TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO (Universidad de Sevilla):  
<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>
- **BLOGS IUSLABORALISTAS**
  - ARGUMENTOS DE DERECHO LABORAL (Adrián Todolí): <https://adriantodoli.com/blog/>
  - BLOG DE CARLO L. ALFONSO MELLADO: <http://carlos-alfonso.com/>
  - BLOG DE JESÚS CRUZ VILLALÓN: <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com.es/>
  - BLOG DEL AULA IUSLABORALISTA (UAB): <https://aulaiuslaboralistauab.com/>
  - BLOG LABORAL DE ANGEL ARIAS DOMÍNGUEZ:  
[http://ariasdominguez.blogspot.com.es/2016\\_03\\_01\\_archive.html](http://ariasdominguez.blogspot.com.es/2016_03_01_archive.html)
  - CADERNO SOCIAL PERIFÉRICO (Jaime Cabeza Pereiro): <http://conjaimecabeza.blogspot.com.es/>
  - CIUDAD NATIVA (Antonio Baylos): <http://ciudadnativa.blogspot.com.es/>
  - DERECHO DEL TRABAJO EN TIEMPOS DE CRISIS (Mikel Urrutikoetxea):  
<http://lanzuzenbidea.blogspot.com/es/>
  - DESDE MI CÁTEDRA (Joaquín Aparicio Tovar): <http://japariciotovar.blogspot.com.es/>
  - EDITORIAL BOMARZO: <http://editorialbomarzo.es/blog/>
  - EL BLOG DE EDUARDO ROJO: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>
  - EL BLOG DE FERRAN CAMAS RODAS: <http://www.ferrancamas.com/>
  - EL BLOG DE TISMI (Alex Tisminestzky): <http://www.cronda.coop/es/Blog-Tismi/Blog>
  - EL BLOG DE WILFREDO SANGUINETI: <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/>
  - EL FORO DE LABOS: <https://forodelabos.blogspot.com/>
  - EN LAS TRINCHERAS (Montse Arcosa): [http://montsearcos.es/?page\\_id=21](http://montsearcos.es/?page_id=21)
  - FAVOR LABORIS (Adoración Guamán): <https://favorlaborisblog.wordpress.com/>
  - GRATIELA MORARU: <http://www.gratielamoraru.es/>
  - JONATHAN GALLEGO MONTALBÁN: <http://jonathangallego.es/>
  - JURISDICCIÓN SOCIAL (Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia):  
<http://jpsocial.blogspot.com/es/>
  - JUSTICIA Y DICTADURA (Juanjo del Águila): <https://justiciaydictadura.com/>
  - LEYTERATURA-VIENTO DEL CEDRO (Carolina Martínez Moreno): <https://leyteratura.blogspot.com/>
  - NUESTRO SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL: <http://nuestraseguridadsocial.blogspot.com.es/>
  - OBSERVATORIO JURÍDICO-LABORAL DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA: <http://observatoriotj.blogspot.com.es/>
  - OTROBLOGMÁS, PERO ESTE ES EL MÍO!!!! (Miquel Arenas): <http://miguelonarenas.blogspot.com.es/>
  - PERSPECTIVAS DE DERECHO DEL TRABAJO (Oriol Cremades Chueca): <https://oriolcremades.com/>
  - PINCELADAS DE AUTOGESTIÓN (Lluís Rodríguez Algans): <https://llrodriguezalgans.blogspot.com.es/>

- REFLEXIONES LABORALES EN UN CONTEXTO TECNOLÓGICO (Esther Carrizosa Prieto): <http://esthercarrizosa.blogspot.com.es/>
  - SEGÚN ANTONIO BAYLOS: <http://baylos.blogspot.com.es/>
  - TRABAJO AL DERECHO (Olga Fotinopoulou y Jaime Sagalés): <http://labourtotheleft.blogspot.com/>
  - TU ASESOR LABORAL (Ángel Ureña Martín): <http://www.tuasesorlaboral.net/>
  - UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES (Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz): <http://ignasibeltran.com/>
- **CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES**
  - COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (CESE): <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.es.home>
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES): <http://www.ces.es/>
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA: <http://www.juntadeandalucia.es/consejoeconomicosocial/>
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN: <http://www.aragon.es/cesa>
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ASTURIAS: <http://www.cesasturias.es/>
  - CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL DE LES ILLES BALEARS: <http://www.caib.es/sacmicrofront/index.do?lang=ca&mkey=M16>
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS: <http://www.cescanarias.org/>
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: <http://www.cescyl.es/>
  - CONSELL DE TREBALL ECONOMIC I SOCIAL DE CATALUNYA: <http://ctesc.gencat.cat/>
  - COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA: [http://www.ces.gva.es/cs\\_/index.htm](http://www.ces.gva.es/cs_/index.htm)
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE EXTREMADURA: <http://www.gobex.es/cesextremadura/>
  - CONSELLO ECONOMICO E SOCIAL DE GALICIA: <http://www.ces-galicia.org/>
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: <https://www.cesmurcia.es/cesmurcia/>
  - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO/EUSKADIKO EKONOMIA ETA CIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA: <http://www.cesegab.com/>
- **RELACIONES LABORALES EN GENERAL**
  - CENTRO INTERNAZIONALE DI STUDI SOCIALI: <http://www.ciss.it/web/>
  - DATABASE OF BUSINESS ETHICS: <https://www.db-business-ethics.org/>
  - EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI): <http://www.etui.org/>
  - FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (EUROFOUND): <https://www.eurofound.europa.eu/es>
  - FUNDACIÓN 1º DE MAYO (CC.OO.): <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/>
  - FUNDACIÓN LARGO CABALLERO (UGT): <http://portal.ugt.org/fflc/>
  - INSIGHT: <http://www.insightweb.it/web/>
  - INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FUND: <http://www.laborrights.org/>
  - METIENDO BULLA: <http://lopezbullla.blogspot.com.es/>
  - METIS: <http://www.metiseurope.eu/>
  - OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO: <http://www.ose.be/>
  - OIT: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
  - THE INSTITUTE OF EMPLOYMENT RIGHTS: <http://www.ier.org.uk/>
- **UTILIDADES**
  - EPBLEx: <https://eplex.ilo.org/es/> (base de datos de la OIT de legislación comparada sobre protección del empleo: contratos temporales, período de prueba y despidos)
  - FORMULARIO PARA EL CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO (CGPJ): <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>
  - ESTADÍSTICAS JUDICIALES (CGPJ): <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/>
  - ESTADÍSTICAS LABORALES (MEYSS): <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm>

PARA SOLICITAR LA INCLUSIÓN DE CUALQUIER WEB EN ESTA SECCIÓN DE ENLACES:  
miquel.falguera@gmail.com

**IR A INICIO**