

Normativa y jurisprudencia más relevante del orden social



Raúl García
Socio Responsable del Área Laboral EY

José María Goerlich Peset
Of counsel Área Laboral EY

Isabel Merenciano
Socia Directora del Área Laboral EY
Comunidad Valenciana y Murcia

Introducción

Se ofrece una síntesis de las principales novedades normativas y jurisprudenciales de las últimas semanas.

I. Actualización normativa



Ratificación de la Carta Social Europea (revisada): En el BOE de 11 de junio, se publicó el [instrumento de ratificación de la Carta Social Europea \(revisada\)](#) cuya entrada en vigor está prevista para el próximo día 1 de julio. Se suscribe también el [protocolo adicional a la CSE que prevé un sistema de reclamaciones colectivas](#), publicado en el Boletín del 28 de junio. Aunque sus contenidos no parecen incidir directamente en nuestro ordenamiento interno, hay que tener en cuenta que la "jurisprudencia" generada por los comités a los que se refieren Carta y protocolo tienen un grado de concreción mucho mayor.

Prevención de riesgos laborales: Publicado en el BOE de 16 de junio, el [RD 427/2021, de 15 de junio](#), modifica el anexo de la regulación reglamentaria en materia de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos (RD 665/1997, de 12 de mayo).

Prórroga de medidas de regulación temporal de empleo: El [RDL 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos](#), que fue objeto de una [Alerta específica](#), prorrogó hasta finales de septiembre las medidas especiales de regulación temporal de empleo vinculadas a la pandemia,.

Regulación de los riders y del uso de la inteligencia artificial en la empresa. El [RDL 9/2021, de 11 de mayo](#), reforma el Estatuto de los Trabajadores en dos aspectos: el tratamiento de los *riders* y el uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial en la empresa. También fue objeto de una [Alerta específica](#).

II. Actualización jurisprudencial



Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Libertad de expresión en las redes sociales: La [STEDH de 15 de junio de 2021, rec. 35786/19](#), considera contrario a la libertad de expresión el despido basado en los *likes* formulados por una trabajadora en la red social. El pronunciamiento se refiere a una empleada pública que, según el Estado empleador, no habría respetado sus obligaciones al apoyar con ellos comunicaciones en la red que desbordarían la libertad de expresión. Sin embargo, el Tribunal descarta que se haya producido una ponderación adecuada entre este interés y la libertad de expresión protegida por el CEDH.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Contrato fijo de obra en el sector de la construcción. La [STJUE de 24 de junio de 2021, C-550/19](#), que valora el contrato fijo de obra configurado por el convenio colectivo del sector de la construcción (con fundamento en la [DA 3ª Ley 32/2006](#)). Podría incidir sobre el alcance de la [doctrina de diciembre de 2020](#) en relación con los contratos de obra asociados a contrata: aunque no sea el punto central de la sentencia, su argumentación parece apuntar a que la indicada doctrina no se aplica solo en el ámbito de las contrata de servicios.

Determinación del régimen de Seguridad Social aplicable a las empresas que prestan servicios en varios Estados miembros: La [STJUE 3 junio 2021, C-784/19](#), aborda en cuestión en relación con una empresa de trabajo temporal que desarrolla puestas a disposición de ámbito internacionales. Para aplicar las reglas del Estado en el que se encuentre no son relevantes las actividades de reclutamiento y formación, sino que se exige que se realice "una parte sustancial de su actividad de cesión de trabajadores en favor de empresas usuarias que estén establecidas y ejerzan sus actividades en el territorio" del Estado miembro en el que se encuentre establecida.

Alcance del principio de igualdad retributiva por razón de género: Ante la cuestión planteada, relacionada con la posibilidad de aplicar este principio en los casos en los que trabajadores y trabajadoras comparados prestan sus servicios en establecimientos diferentes, la [STJUE 3 junio 2021, C-624/19](#), recoge doctrina en cuya virtud la respuesta ha de ser positiva, pero solo si la determinación de las condiciones salariales depende de una única fuente.

Tribunal Constitucional

Sobre los presupuestos habilitantes del decreto-ley. En dos sentencias recientes (SSTC [110/2021](#) y [111/2021](#), de 13 de mayo), la segunda de las cuales aborda el traspaso a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social de la gestión en materia de clases pasivas, el TC reitera su doctrina respecto al control del decreto-ley. Ambas sentencias estiman los recursos de inconstitucionalidad, por entender que no se motiva la relación entre la crisis sanitaria y las concretas medidas enjuiciadas.

Nulidad de actuaciones y recurso de unificación de doctrina. Una cuestión que plantea bastantes problemas es el de las relaciones entre ambas posibilidades de actuación. De acuerdo con [STC 104/2021, de 10 de mayo](#), no cabe inadmitir el primer remedio si no consta claramente la existencia de suficiente contradicción que permite interponer el segundo.

Tribunal Supremo

Noción de despido colectivo. La [STS 610/2021, 9 junio](#), se refiere a una empresa de servicios de ámbito nacional que pierde dos contrata, prestadas para empresas diferentes en lugares distintos del territorio nacional. Se discute si es correcto haber desarrollado dos procedimientos de despido colectivo: uno para cada contrata. El TS entiende que sí y confirma la sentencia de la AN que se había declarado incompetente. El interés radica en que, salvo fraude, la causa determina el ámbito del procedimiento, siendo poco relevante la coincidencia en el tiempo de las dos reestructuraciones.

Planes de igualdad: sucesión normativa. La cuestión planteada en la [STS 590/2021, 1 junio](#), es la relevancia de los cambios normativos operados en materia de igualdad sobre los planes aprobados con anterioridad. Aunque los recurrentes consideraban que el plan aprobado poco antes de la aprobación del RDL 6/2019 debía ser declarado nulo por no ajustarse a las nuevas exigencias, el TS descarta esta pretensión.

Copia básica: contenido. La [STS 584/2021, de 26 de mayo](#), reflexiona sobre el alcance de la copia básica (art. 8.3 ET). La organización sindical demandante consideraba que la copia básica es insuficiente al no dar cuenta de los pactos complementarios individuales en materia de retribuciones. El TS, tras recordar sus precedentes sobre el particular, rechaza la pretensión puesto que la empresa da traslado fiel de lo que consta en el contrato y no existe el más mínimo indicio de la existencia de aquellos pactos.

Antigüedad: trabajadores fijos discontinuos. La [STS 471/2021, de 4 de mayo](#), se ocupa del cómputo de la antigüedad de los trabajadores discontinuos, a efectos de calcular los trienios. Se trata de saber, en definitiva, si estos se calculan en consideración a los tiempos de prestación efectiva o en función de la duración del contrato. A juicio del TS, lo decisivo es la duración del contrato y no los tiempos de prestación efectiva.

Competencia judicial internacional. Se ha ocupado de esta cuestión, la [STS 420/2021, de 21 abril](#), dictada por el Pleno, referida a una persona que fue contratada, mediante contratos no laborales por una importante consultora para que prestara sus servicios en la Oficina de la Propiedad Intelectual UE. Considerando que era en realidad un trabajador y que había sido objeto de cesión ilegal procedió a demandar a la consultora y a la Oficina UE. Frente a la alegación de la falta de jurisdicción, el Tribunal entendió que la exención de jurisdicción de las entidades europeas se refiere exclusivamente a las relaciones con su personal funcionario o laboral, no siendo este el caso.

Sucesión de contratatas transmisión de empresa. En el supuesto resuelto por [STS 427/2021, de 22 de abril](#), dictada por el Pleno de la Sala, se discute la aplicación del art. 44 ET en un supuesto en que la empresa principal, un ente público, rescindió la concesión de la cafetería por incumplimiento de las condiciones sanitarias. Tras sacarla nuevamente a concurso, se adjudicó a una nueva empresa. La sentencia considera que la empresa entrante debe hacerse cargo de los trabajadores, sin que esta obligación corresponda también a la empresa principal.

Audiencia Nacional

Modificaciones sustanciales en la pandemia. La [SAN 105/2021, 12 mayo](#), se ocupa de una decisión unilateral de la empresa derivada de la COVID-19 de imponer el trabajo a distancia después de la pausa de la comida, con recuperación del tiempo derivado de los retrasos en la incorporación. Se excluye la existencia de MSCT habida cuenta la temporalidad de la decisión y la causa que la justifica.

Modificaciones sustanciales en el ámbito del grupo de empresas. Las SSAN [103/2021, 10 mayo](#), y [107/2021, 13 mayo](#), aceptan que, en el marco del grupo, la empresa y los sindicatos más representativos alcanzan un acuerdo marco que guía los procedimientos de consultas desarrollados en las diferentes empresas integradas.

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Madrid

- ▶ Raúl García RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com
- ▶ Eva Sainz Cortadi Eva.sainzcortadi@es.ey.com
- ▶ Miguel Prado Agudo Miguel.prado.agudo@es.ey.com
- ▶ Nicolás Chacón Rodríguez Nicolas.chacongonzalez@es.ey.com
- ▶ Alicia Diaz Marques Alicia.diazmarques@es.ey.com
- ▶ Paula Heras Morón Paula.HerasMoron@es.ey.com

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Barcelona

- ▶ Tamara Peyreto Cuellar Tamara.peyretocuellar@es.ey.com

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Valencia

- ▶ Isabel Merenciano Gil Isabel.merenciano.gil@es.ey.com
- ▶ Marina López Martí Marina.Lopez.Martin@es.ey.com

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de La Coruña

- ▶ Felipe Martínez Ramonde Felipe.martinez.ramonde@es.ey.com

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EY_Spain_Careers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/+EY_Espana)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey_spain/)